

**KIRJALLISUUSKATSAUS YLIOPISTOJEN
TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSISTA**

TEIJA HARJU
Tampereen yliopiston Porin yksikkö
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2017

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

HARJU, TEIJA: Kirjallisuuskatsaus yliopistojen hyvinvointitutkimuksista

Pro gradu -tutkielma, 69 s., 3 liitesivua

Sosiaalipolitiikka

Maaliskuu 2017

Suomalaisten yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointi on kehittynyt lievästi myönteisempään suuntaan viime vuosien aikana. Tutkimus- ja opetusalan työntekijöiden työhyvinvointi on kuitenkin kärsinyt erityisesti työn kuormittavuuden, työpaineiden ja epävarmuuden vuoksi. Kielteiset vaikutukset työhyvinvoinnissa näkyvät yliopistotyöntekijöiden työssä jaksamisessa ja työmotivaatiossa.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kartoittaa yliopistotyöhön liittyviä julkisia työhyvinvointitutkimuksia ja selvittää, millaisista teemoista käsin yliopistotyöhön liittyvää työhyvinvointitutkimusta on käsitelty tutkimusten perusteella. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia työhyvinvointiin liittyviä ongelmia tutkimuksista nousee esille.

Tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksessa on analysoitu ja arvioitu kymmenen jäsenkyselytutkimusta, jotka on valittu Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL), Tieteentekijöiden liiton (TTL) ja Professoriliiton tekemistä kyselyistä. Tutkielmassa tuodaan esille yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin liittyneitä keskeisiä päälinjoja ja haasteita.

Tulokset osoittivat, että yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvoinnissa on paljon parantamista ja puutteita. Yliopistoissa työsuhteet ovat olleet suurimmaksi osaksi määräaikaista, mikä synnytti työntekijöissä epävarmuutta ja halua vaihtaa jopa työpaikkaa. Työajat paisuivat äärirajoille ja työmäärät olivat liian suuria, jolloin ne aiheuttivat työntekijöille haitallista työstressiä, uupumista ja tyytymättömyyttä. Työhyvinvoinnissa oli näkyvissä hieman parannusta, mutta positiiviset vaikutukset olivat vielä liian pieniä ja vaikutuksettomia. Vuonna 2010 uudistettu yliopistolaki ei vaikuttanut työyhteisön ilmapiiriin kyllin positiivisesti ja hyödyttävästi.

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että yliopistot ovat kaihtaneet työntekijöidensä työhyvinvoinnin merkitystä, joka näkyy tietynlaisena piittaamattomuutena. Vaikka yliopistosektori on kokenut monia muutoksia, tulisi yliopistojen kuitenkin ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys kokonaisvaltaisesti, koska työntekijöihin tämä vaikuttaisi työterveyttä edistävästi. Parhaimmillaan yliopistot voisivat olla organisaatioita, jotka toimisivat esimerkillisesti työntekijöidensä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja edistämiseksi.

Avainsanat: työhyvinvointi, työhyvinvointitutkimus, yliopistot, yliopistotyö

THE UNIVERSITY OF TAMPERE

Faculty of Social Sciences

HARJU, TEIJA: Literature review of universities occupational health surveys

Master's Thesis, 69 pages, 3 appendix pages

Social Policy

March 2017

Finnish university employees' occupational health has improved to slightly more positive direction in recent years. However, the research and teaching workers occupational health has suffered because they have experienced stress, work pressures, and job insecurity. The negative effects of the occupational well-being appear in university workers' own work capacity.

The meaning of this study was to clarify public occupational health surveys that are related to university work. The main goal was to clarify what kind of themes universities occupational health surveys involves. The aim of this study was also to discover what kind of occupational health problems surveys brings out.

The research method is a descriptive literature review. The review has been made by analyzing and evaluating ten different membership surveys. These surveys are acquired from Association of Finnish University and Research Establishment Staff, The Finnish Union of University Researchers and Teachers and the Finnish Union of University Professors. This study highlights the mainlines of the universities occupational health and its key challenges.

The results showed that university workers' occupational health needs a lot of improving and that there has been deficiency. University workers had for the most part fixed term work contracts, which created insecurity among employees or they even wanted to change their jobs. Working time at the universities has developed to the extreme limits and workloads were high. This caused harmful work-related stress, fatigue and discontent. Well-being at work had a slight improvement, but the positive effects were too inefficient. In 2010 revised university law didn't affect the atmosphere of the workplaces enough positively.

Based on the results, it seems that universities shy away from the importance of employees' well-being, which can be seen as a kind of indifference. Although the university sector has undergone many changes, universities should, however, understand the importance of a holistic well-being, because this would promote employee's health at work. At best universities could be organizations that operate an exemplary way to improve and promote the well-being of their employees.

Key words: occupational health, occupational health surveys, universities, university work

SISÄLLYS

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

JOHDANTO	1
1. TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN ULOTTUVUUKSIA	3
1.1 Työhyvinvointitutkimuksen tehtävä ja tarkoitus	3
1.2 Työhyvinvointi tutkimuksen kohteena	8
1.3 Työhyvinvoinnin haasteita ja onnistumisia käytännössä	12
1.4 Työhyvinvointitutkimuksen painopisteitä ja kehitysnäkymiä	14
2. YLIOPISTOJEN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN YTIMESSÄ	17
2.1 Yliopisto organisaationa ja yhteisömuotona	17
2.2 Yliopistotyön erityispiirteitä ja lainsäädännöllisiä haasteita	18
2.3 Yliopistojen työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen	21
2.4 Yliopistojen työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä	22
2.4.1 Työaika	22
2.4.2 Työn imu	23
2.4.3 Fyysinen työhyvinvointi	24
2.4.4 Työstressi ja uupumus	24
2.4.5 Hyvinvointi työyhteisössä	25
2.4.6 Johtaminen ja esimiestyö	26
2.4.7 Palkkaus	26
3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	28

4. AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	29
4.1 Kirjallisuuskatsaus ja tutkimuksen toteutus	29
4.2 Tutkimusaineiston tarkastelu, arviointi ja kuvaus	32
4.3 Tutkimusaineiston analyysi	36
5. TULOKSET TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSISTA	38
5.1 Palvelussuhteet ja työtyytyväisyys yliopistoissa	38
5.2 Henkilöstöjen työajat yliopistosektorilla	42
5.3 Henkilöstön palkkaus yliopistosektorilla	45
5.4 Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvät tekijät	47
5.5 Kokemukset työstressistä, työuupumuksesta ja kuormitustekijöistä	49
5.6 Näkemykset yliopistouudistuksen vaikutuksista työhyvinvointiin	51
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	53
6.1 Johtopäätökset tutkimuskysymysten valossa	53
6.2 Pohdinta	58
6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	60
6.4 Arviointia jatkotutkimusaiheista	62
LÄHDELUETTELO	63
LIITTEET	70
Liite 1. Kuukausipalkat yliopistossa ammattiryhmittäin vuonna 2015	
Liite 2. Professoreiden mielipiteitä asioista, jotka ovat heikentyneet viimeisen kahden vuoden aikana (%)	
Liite 3. Professoreiden antamat kouluarvosanat omalle työnantajalleen	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

KUVIOT

Kuvio 1. Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen pääteemat vuosina 2010–2013 ...	5
Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	8
Kuvio 3. Työhyvinvointiin liittyviä yksilöasioita	10
Kuvio 4. Korkeakoulutus, tutkimustieto ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa keskenään	19
Kuvio 5. Työhyvinvoinnin jäsentäminen neliulotteisesti yksilö- ja organisaatiotasolla	21
Kuvio 6. Palkkauksen muodostuminen yliopistoissa	27
Kuvio 7. Tutkimusprosessi	30
Kuvio 8. Tutkimuksessa käsitellyt työhyvinvoinnin teemat	54

TAULUKOT

Taulukko 1. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (Bilbao-virasto) tehtävät	15
Taulukko 2. Kuukausipalkat yliopistossa ammattiryhmittäin vuonna 2015	70
Taulukko 3. Professoreiden antamat kouluarvosanat omalle työnantajalleen	72
Taulukko 4. Hakuprosessissa käytetyt hakusanat, nettipalvelimet ja materiaalit ...	33
Taulukko 5. Kirjallisuuskatsauksessa analysoidut jäsenkyselyt	34
Taulukko 6. Professoreiden mielipiteitä asioista, jotka ovat heikentyneet viimeisen kahden vuoden aikana (%)	71

JOHDANTO

Yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointiin tulisi yhteiskunnassamme kiinnittää huomiota yhä enemmän, koska työhyvinvoinnilla voidaan edistää työntekijöiden terveyttä, pidentää työuria ja auttaa työyhteisöjä voimaan paremmin. Työhyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta tasapainotilasta sekä monista erilaisista asioista, minkä vuoksi se pitää huomioida kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnin edistämisen onnistuessa ihmiset tiedostavat toimintansa merkityksen ja osaavat käyttää mahdollisuuksiaan paremman työyhteisön luomiseksi. Tärkeää on ottaa huomioon myös yliopistotyöhön liittyvät erityispiirteet, jotta työhyvinvoinnin edistäminen ei vaaranna yliopistollisia arvoja esimerkiksi opetuksen ja tutkimuksen vapaudesta. (Nuotio & Hamara 2014, 1–5.)

Suomen yliopistoissa muutokset ovat näkyneet suurentuneina opiskelijamäärinä, työntekijöiden tehtävien pirstoutumisena, pätkätöinä, työpaineina ja epävarmuutena. Yliopistoissa toimivat työntekijät, erityisesti tutkijat ja opettajat, ovat olleet kovilla, ja paine on koskenut myös muita vastuutahoja. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 7.) Vuonna 2010 uudistettu yliopistolaki muutti yliopistot valtionhallinnon yksiköistä julkisoikeudellisiksi yhteisöiksi tai yksityisoikeudellisten säätiöiden resursoimiksi korkeakouluiksi (Aarrevaara & Pekkola 2010, 10).

Yliopistolain uudistuksesta syntyneet riittämättömät vaikutukset ovat kuitenkin saaneet aikaan paljon kritiikkiä ja negatiivisuutta yliopistosektorilla, jolloin sen ei ole nähty myöskään parantavan yliopistojen henkilöstöjen kokemaa työhyvinvointia. Asia on ilmeisen tärkeä, sillä yliopistot toimivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa ja niiden toiminta edistää yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Näin ollen yliopistotyöntekijöiden hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja terveyden tärkeys korostuu entisestään (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016).

Tutkimukseni tarkoituksena on tutkia yliopistotyöhön liittyviä julkisia työhyvinvointitutkimuksia ja sitä, millaisia työhyvinvointiaihteita ja ongelmia niistä nousee esille. Tätä kautta pyrin luomaan yleiskuvaa yliopistotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta. Yliopistojen työhyvinvointitutkimus on oma alueensa, jonka tärkeyttä ei ole vielä tarpeeksi hyvin sisäistetty. Suomessa työhyvinvointitutkimus on aiemmin tuonut esille varsin negatiivista kuvaa työyhteisöjen tilasta. Tutkimuksista on ollut kuitenkin nähtävissä lievää positiivisempaa kehitystä ja työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut työyhteisöissä. Yksilöiden oma hyvinvointi varsinkin henkisellä tasolla on noussut uuteen arvoon, kun taas erilaiset fyysisen työhyvinvoinnin tarkastelut ovat jääneet tästä hieman vähemmälle huomiolle. Tämä taas kertoo arvojen ja asenteiden muuttumisesta, joissa molemmissa on vielä hyvin paljon kehitettävää.

Tämä sosiaalipolitiikan opintosuuntaan kuuluva pro gradu -tutkielma liittyy Tampereen yliopiston Porin yksikön yhteiskuntatutkimuksen opintojen maisterivaiheeseen. Pro gradu -tutkielman (englanniksi *Master's Thesis*) tavoitteena on, että opiskelija kasvaa ja kehittyy tutkijaksi, joka kykenee tieteellisen tutkimuksen tekemiseen ja hänestä voi tulla oman alansa asiantuntija. Tämä vaatii opiskelijalta kuitenkin paljon työtä, kärsivällisyyttä ja kypsymistä tutkijan osaan. Tutkielman tekeminen edellyttää lisäksi motivaatiota, itseluottamusta ja rohkeutta tutkia ja arvioida erilaisia asioita. (Raunio 2010, 1–5).

Tutkielman alussa käsitellään työhyvinvointitutkimuksen ja työhyvinvoinnin tarkoitusta ja niiden sisältöjä. Toisessa luvussa tarkastellaan yliopistoja instituutioina sekä niiden työhyvinvointiin liittyviä asioita. Lisäksi pureudutaan yliopistojen työhyvinvoinnin systemaattiseen kehittämiseen ja sen painopisteisiin Euroopan unionin työhyvinvointistrategian kautta. Kolmannessa luvussa kerrotaan tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimusmenetelmistä, jonka jälkeen siirrytään neljännen luvun tutkimusaineiston tarkasteluun ja analysointiin. Viidennessä luvussa esitellään tutkimustuloksia tutkimusongelmien valossa. Kuudennessa luvussa käydään läpi tutkimuksen johtopäätökset ja pohditaan niistä syntyneitä näkemyksiä.

1. TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN ULOTTUVUUKSIA

Ensimmäisessä luvussa määrittelen työhyvinvointitutkimuksen tehtävää ja tarkoitusta sekä siihen liittyviä tavoitteita ja sisältöjä. Tarkasteluun on liitetty suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen pääteemoja, jotka kuvaavat tutkimusten aihealueita viime vuosilta. Lisäksi tarkastelen työhyvinvointiin liittyviä haasteita, onnistumisia ja kehitysnäkymiä käytännön tasolla.

1.1 Työhyvinvointitutkimuksen tehtävä ja tarkoitus

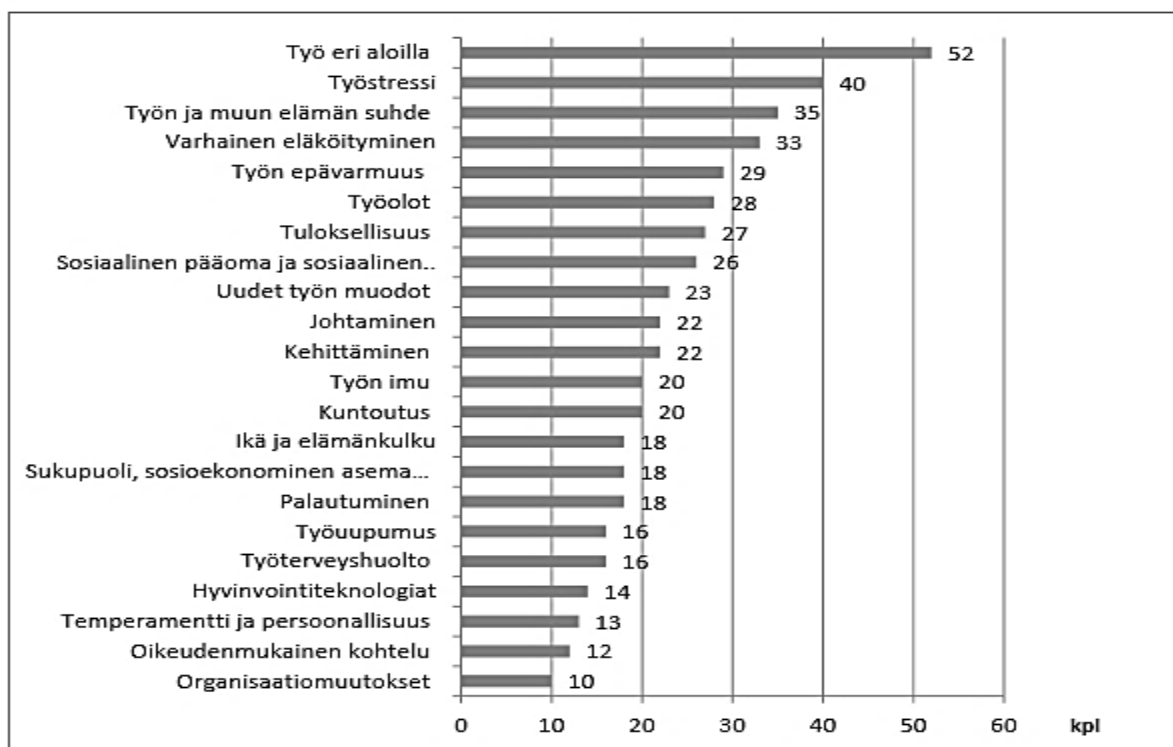
Suomessa *työhyvinvoinnin* tutkiminen alkoi 1920-luvulla lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressintutkimuksesta. Tuolloin uskottiin, että esimerkiksi stressioireita syntyi ihmisten reaktiona erilaisiin työhön liittyneisiin vaatimuksiin. (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5; Laine 2013, 49; Kumpulainen 2013, 28.) Kumpulaisen (2013, 28) tutkimuksen mukaan *työhyvinvointitutkimusta* on tehty alun perin *työviihtyvyydestä* alueella, jolloin työviihtyvyyden käsite liitettiin työntekijän kokemuksiin työstä ja hyväksytyksi tulemiseen työyhteisössä. Työpaikoilla suoritettiin viihtyvyyteen liittyneitä kyselyitä jo 1920-luvulta lähtien, joihin sitten myöhemmin kuului myös erilaisia työpaikkoihin liittyneitä asennekyselyjä. Myöhemmin 1960-luvulla alettiin yleisemmin puhua *työtyytyväisyydestä* ja sen merkityksestä.

Työhyvinvointitutkimuksen kohteena olivat pitkään työturvallisuuteen, ammattitaituihin ja työtapaturmiin liittyneet asiat. Tutkimuksissa keskityttiin lisäksi työympäristön aiheuttamiin kielteisiin kokemuksiin ja terveyttä haittaaviin kuormitustekijöihin. Käsite *työkyky* tuli tutkimuksen kohteeksi 1970-luvun aikana, koska työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen perusteiksi haluttiin saada asianmukaisempia perusteita. Näin työkyvyn käsitteestä muodostui lopulta myös

laaja-alaisempi *työhyvinvoinnin* käsite. (Laine 2013, 49; Kumpulainen 2013, 28.) Sosiaali- ja terveysministeriön (STM 2005, 17) tekemässä selvityksessä *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta* on määritelty selkeällä tavalla *työhyvinvointitutkimuksen* piirteitä. Sen mukaan työhyvinvointitutkimus on monitieteellistä ja sovellettavaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa, jonka kohteena ovat työntekijät, työympäristöt ja työyhteisöt. Työhyvinvointitutkimukseen kuuluvat lisäksi muun muassa välittömien ja välillisten terveysriskien tarkastelu, fyysisten ja henkisten kuormitustekijöiden arviointi ja poistaminen, työ- ja toimintakykyä sekä hyvinvointia edistävien tekijöiden sekä hyvien johtamiskäytäntöjen löytäminen.

Laineen (2013, 48) tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita on aina tarkasteltu ja tutkittu tietystä perspektiivistä käsin, kuten esimerkiksi työkyvyn, työn kuormittavuuden, työuupumuksen tai jonkin muun tärkeän kontekstin kautta. *Yksilötasolta* tarkasteltuna työhyvinvointitutkimus edistää ja ylläpitää ihmisten omaa terveyttä, hyvinvointia, motivoituneisuutta sekä innovatiivisuutta. Näiden tavoitteiden avulla pyritään pidentämään työuria ja vähentämään terveyshaittojen kustannuksia. (STM 2014, 11.)

Työpaikka- ja työyhteisötasolta katsottuna työhyvinvointitutkimus tuottaa puolestaan ajantasaista ja laadukasta tietoa erilaisista työterveyteen liittyvistä riskitekijöistä, työn haitallisesta kuormittavuudesta, työntekijöiden työkyvystä sekä työnteon hyvistä käytännöistä. *Yhteiskunnalliselta tasolla* työhyvinvointitutkimus tuottaa puolestaan tarvittavaa ja asianmukaista tietoa yhteiskunnallista päätöksentekoa, säädöksiä ja erilaisia virallisia ohjeistamisia varten. Sen tavoitteena on näin vähentää työhyvinvoinnista johtuvia haittakustannuksia, parantaa tuottavuutta sekä edistää kansantaloudellista hyvinvointia. (STM 2005, 18.)



(lähde Mäkinen & Bordin & Heikkilä-Tammi & Seppänen & Laine 2014)

KUVIO 1. Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen pääteemat vuosina 2010–2013.

Kuviossa 1 on esitetty Suomessa vuosina 2010–2013 julkaistuja työhyvinvointitutkimuksia niiden pääteemojen mukaan (STM 2014, 11). Siitä nähdään, että suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen teemat ovat viime vuosina liittyneet eniten muun muassa eri alojen työhön, työstressin tarkasteluun, työn ja muun elämän suhteeseen sekä varhaisen eläköitymisen ja työn epävarmuuden tutkimiseen. Työhyvinvointitutkimuksissa on viime vuosina keskitytty vähemmän esimerkiksi organisaatiomuutoksiin, oikeudenmukaisen kohtelun tutkimiseen, yksilöiden temperamenttiin ja persoonallisuustekijöihin sekä hyvinvointiteknologioiden tarkastelemiseen. Keskeisiä työhyvinvoinnin tutkimusteemoja ovat lisäksi olleet työolot, työn imu, tuloksellisuus, johtaminen, kehittäminen, uudet työn muodot, sosiaalinen pääoma ja kuntoutus. (STM 2014, 11.)

Työhyvinvointitutkimuksella on selkeä tavoite muun muassa *tuottavuuden* parantamisesta, sillä hyvinvoinnin vaikutus työn tuottavuuteen¹ ja tuloksellisuuteen on nähty hyvin tärkeänä yhdistävänä tekijänä. Työhyvinvointi on yhteydessä yleensä työhön *sitoutumiseen*, joka on myös osoittautunut merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisellä tasolla. (STM 2005, 17; Elo & Ervasti & Teräsaho & Hemmilä & Lipponen & Salimäki 2009, 11.)

Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on *tunnistaa, arvioida ja poistaa* työympäristöön tai työhön liittyviä erilaisia ongelmia. Tavoitteena on myös vähentää haitallisia ja vaaraa aiheuttavia riskitekijöitä sekä auttaa hyvien työolojen syntymistä ja kehittymistä. Näiden kautta on pyritty parantamaan työntekijöiden selviytymistä omassa työssään sekä edistämään työn hallintaa. (STM 2005, 18.) Keskeisiin työhön liittyviin tekijöihin puuttumalla voidaan kehittää ja parantaa työyhteisöjä, jotta niistä tulisi yhä parempia työpaikkoja yksilöihmisille.

Työhyvinvointitutkimuksen yhtenä hyvin tärkeänä tehtävänä on *puuttua* riittävän ajoissa työpaikoilla esiintyviin työhyvinvointiin liittyviin ongelmakohtiin ja erilaisiin haasteisiin. Tunnistamalla työpaikoista esille tulevia riskitekijöitä voidaan tuottaa uusia hyviä työkäytäntöjä ja ennaltaehkäiseviä ratkaisuja. Työhyvinvointitutkimuksen pyrkimyksenä on parantaa myös työntekijöiden ja työyhteisöjen tuottavuutta sekä edistää niiden yhteiskunnallista merkitystä ja kilpailukykyä kansainvälisellä tasolla. (STM 2005, 18.) Työhyvinvointitutkimuksen erilaiset tavoitteet ja päämäärät ovat todella laajoja ja moniselitteisiä, ja niillä on suuri merkitys sekä työntekijöiden että työpaikkojen hyvinvoinnin tavoittelemisessa, saavuttamisessa ja toimenpiteiden toteutumisessa. Tavoitteiden toteutuminen on kuitenkin hyvin haasteellista, koska ne vievät paljon aikaa ja resursseja. Ne vaativat myös seurantaa ja pitkäaikaista sitoutumista.

¹ Työhyvinvoinnin suoran vaikutuksen laskeminen työorganisaation tulokseen on hyvin haasteellista, mutta työhyvinvoinnin puutteellisuus on taas selkeä toimintariski ja monien turhien kulujen aiheuttaja (Valtiokonttori 2012).

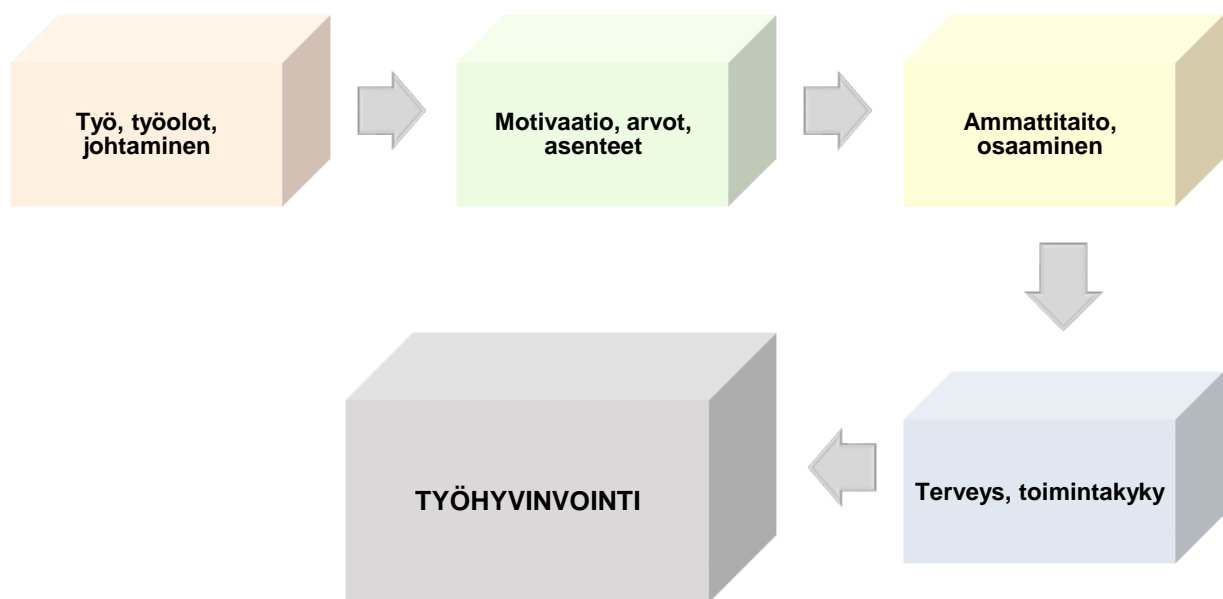
Työhyvinvointitutkimuksen tarkoituksena on luoda *tutkimustietoa*, joka suuntaa työelämän kehittämisen kannalta tärkeille alueille. Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta tulee tehdä tiiviissä yhteistyössä eri viranomaisten, ministeriöiden, tutkimuslaitosten sekä työpaikkojen kanssa. Tämänkaltaisen tutkimustyö toteutuu parhaiten esimerkiksi laajempina ohjelmakokonaisuuksina sekä sitoutuneen yhteistyön avulla. Työhyvinvointitutkimuksessa on lisäksi tärkeää ottaa huomioon kansainvälinen tutkimus, rahoituksen ja evaluointien riittävyys, strategiset painotukset sekä tutkimukselliset tavoitteet ja niiden päämäärätietoinen saavuttaminen. (STM 2005, 19.)

Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on vahvat perinteet. Tutkimuksissa on perinteisesti keskitytty fyysisten vaikutusten ja kuormitustekijöiden tarkastelemiseen, mutta nykyään kohteena ovat yhä enenevässä määrin työntekijöiden henkinen hyvinvointi ja kuormittuneisuus, työyhteisöön liittyvät asiat sekä työssä jaksaminen. Tämän on katsottu johtuneen työelämään kohdistuneista voimakkaista *muutoksista*, jotka ovat aiheuttaneet työn vaativuuden kasvua, globalisoitumista sekä yhteistoiminnan ja verkottumisen lisääntymistä. Tämän vuoksi työhyvinvointitutkimuksen tulee kyetä muuntautumaan sisältöjen, menetelmien sekä eri painotusten osalta. (STM 2005, 57.)

Työhyvinvointitutkimuksen tekeminen edellyttää hyvin laajaa tietämystä, osaamista ja työterveyteen liittyvien asioiden hallintaa. Tutkimuksen monitieteellisen luonteen ja sovellettavuuden vuoksi siihen tarvitaan useimmiten paljon tutkijakokemusta, toimimista suuremmissa tutkimusprojekteissa ja osaavaa koulutusta sekä erilaisia lisätaitoja. Kokonaisuuden kannalta yliopistojen ja korkeakoulujen välinen yhteistyö ja verkottuminen on myös hyvin tärkeää. (STM 2005, 58.) Tutkimuksen teossa tarvitaan riittävän päteviä työhyvinvoinnin asiantuntijoita, jotka ymmärtävät työhyvinvoinnin merkitystä kokonaisvaltaisesti.

1.2 Työhyvinvointi tutkimuksen kohteena

Työhyvinvointi ymmärretään yleisesti työtä tekevän yksilön selviytymisenä työtehtävissään. Siihen vaikuttavat muun muassa fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, työyhteisön toimivuus sekä työympäristöön liittyvät tekijät. (STM 2005, 17.) Kuviossa 2 on Liukkosen ja Myllyksen (2006) mukaan esitettynä, kuinka koko työhyvinvointiin sisältyy työhön, työoloihin ja johtamiseen liittyvät tekijät, motivaatio, arvot ja asenteet, ammattitaidon ja osaamisen merkitys sekä työ- ja toimintakyvyn kokonaisvaltainen vaikutus. Näiden erilaisten tekijöiden kautta syntyy työhyvinvoinnin merkityksiä, jossa ihmisen työhyvinvointi muodostuu pitkälti työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta, omasta terveydentilasta ja yksilöllisistä piirteistä.



(lähde Liukkonen & Myllys 2006)

KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

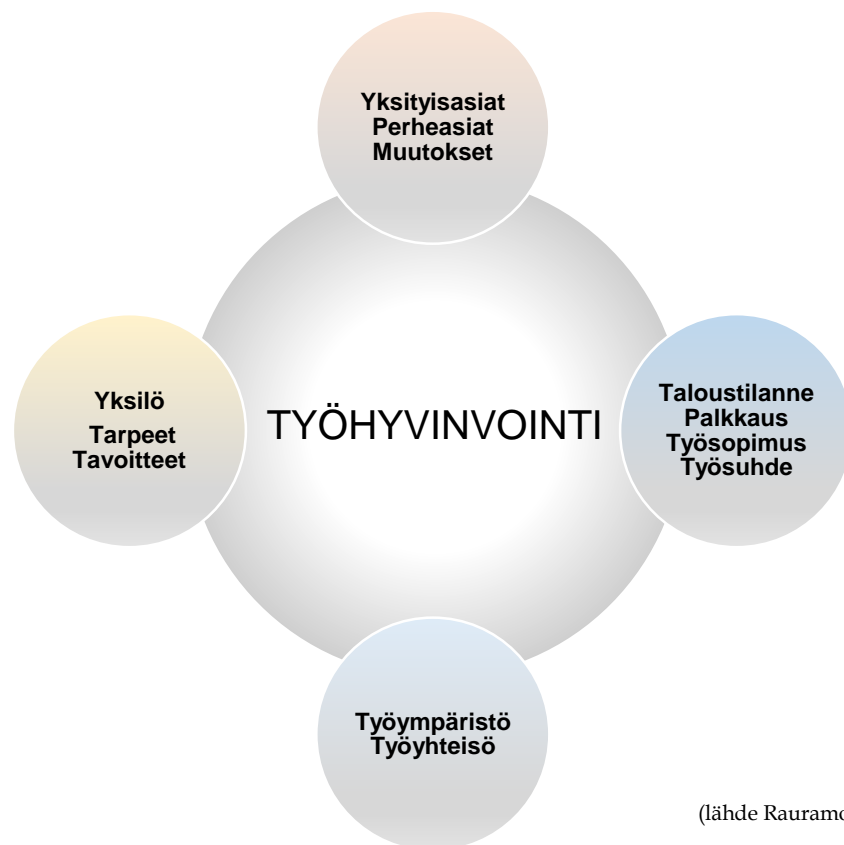
Työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen aihe, johon sisältyy eritasoisia kokonaisuuksia. Suomalainen sosiologi Erik Allard² määritteli aikoinaan yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia käsitteellä, johon kuuluivat ”omistaminen/elintaso” (having), ”pitäminen/yhteisyyssuhteet” (loving) ja ”oleminen/itsensä toteuttaminen” (being). Neljänneksi käsitteeksi sopisi hyvin myös terveys. Maailman terveysjärjestö WHO³ määrittelee terveyttä tilaksi, jossa vallitsee täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, mikä ei kuitenkaan tarkoita sairauden tai kivun puuttumista. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 16.) Jo näiden tulkintojen perusteella voidaan ymmärtää, miten suuresta kokonaisuudesta on kysymys ja miten määrittelyt ovat usein hyvin moniselitteisiä.

Työhyvinvointi on monin tavoin ymmärretty, eikä sitä ole käsitteellisesti syvemmin analysoitu. Laineen (2013, 36) tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin liittyy paljon keskustelua ja julkaisuja, mutta työhyvinvointiin liittyvässä käsitteellisessä ja teoreettisessa analysoimisessa ollaan vasta alussa. Tämä on johtunut muun muassa siitä, että työhyvinvointi on yleisesti liitetty erilaisten fyysisten ja psyykkisten ilmiöiden, kuten työuupumuksen, masennuksen ja stressioireiden yhteyteen, jolloin työhyvinvoinnin käsitteellä on katettu hyvin laajojakin terveydellisiä kokonaisuuksia. Lisäksi työhyvinvoinnin käsitteellistäminen ei ole ollut minkään yksittäisen tieteenalan ”yksityisomaisuutta”, vaan sitä on tarkasteltu monen eri tieteenalan kautta (kuten lääketiede, terveystiede, yhteiskuntatiede ja niin edelleen). Käsitteen laaja-alaisuus ja suhteellinen tuoreus ovat vaikeuttaneet käsitteen määrittelemistä, joka on johtanut puolestaan teoreettisen keskustelun pinnallisuuteen ja yksioikoisuuteen. Toisaalta hyvinvointiin liittyvät asiat käsitetään usein elämänfilosofisina ikuisuuskyseksinä, jotka eivät myöskään ole helpottaneet käsitteen analysoimista.

² Sosiologi Erik Allard (s.1925) on suomalainen yhteiskuntatieteilijä, jonka työ on vaikuttanut yhteiskuntamme kehitykseen 1960-luvulta lähtien. Hänen tutkimuskohteinaan ovat olleet yhteiskunnan rakenne ja muuttuminen, poliittinen radikalismi, hyvinvoinnin ulottuvuudet sekä kielelliset vähemmistöt. (Suomen Akatemia 2015.)

³ WHO on täytäntöönpannut *WHO Global Plan of Action on Workers' Health* (2008–2017) -ohjelman, jonka tavoitteena on suunnitella työntekijöihin liittyvää terveyspolitiikkaa, edistää työhyvinvointitutkimusta, suojella terveyttä työpaikoilla, tukea työterveyspalvelujen toimimista sekä yhdistää työterveyttä muihin poliittisiin linjoihin sopivaksi (World Health Organization 2013, 3).

Toivaisen (2014, 13) mukaan työhyvinvointi on kuitenkin noussut keskeiseksi aiheeksi työyhteisöissä. Siihen kuuluvat yksilön fyysiset ja psyykkiset voimavarat, työyhteisön vaikutus, työpaikan ilmapiiri, esimiestoiminta, itse työ ja siihen liittyvä osaaminen sekä yksilön elämäntilanteen tunne ja erilaiset näkemykset työyhteisöstä. Työhyvinvoinnissa pyritään keskittymään siihen, mistä hyvä työ lopulta syntyy, mikä lisää työn imua ja mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemukselliseen oppimiseen. Työhyvinvoinnin toteutuessa onnistuneesti työ koetaan usein voimia antavana ilon, arvostuksen, mielekkyyden, hallinnan, terveyden ja turvallisuuden kokemuksina. Työhyvinvoinnin tuottamalla hyvillä asioilla ja mielekkyydellä on suotuisia vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.



KUVIO 3. Työhyvinvointiin liittyviä yksilöasioita.

Kuviossa 3 on Rauramon (2006) mukaan esitettynä, millaisia asioita liittyy eri yksilöiden työhyvinvoinnin kokemiseen työkykyä ylläpitävän toiminnan mallin mukaisesti. Jokaisen yksilön työhyvinvointi painottuu aina hyvin erilaisiin asioihin, joista kokonaisvaltainen ja henkilökohtainen työhyvinvointi lopulta muodostuu. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi perheeseen, yksityiselämään, talouteen ja työhön liittyvät asiat tai erilaiset elämämuutokset. Siihen vaikuttavat lisäksi palvelussuhteeseen, palkkaukseen ja työsopimukseen kuuluvat asiat. Kaikilla erilaisilla tekijöillä on sekä välillisiä että välittömiä vaikutuksia ihmisten fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

Kumpulaisen (2013, 32–33) tutkimuksen mukaan ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat yksilön ja työn välinen vuorovaikutussuhde. Hyvinvointi voidaan näin ollen jakaa *psykososiaaliseen hyvinvointiin* (tyytyväisyys, myönteisyys, kyky sietää epävarmuutta ja ristiriitoja), *fyysiseen hyvinvointiin* (sairauden poissaolo, fyysinen kunto) ja *terveysjatkumoon* (terveyden hallinta, sairauksien ehkäisy). Työhyvinvoinnin määritelmän sijaan voitaisiin myös ennemminkin puhua *hyvinvoinnista työssä*, koska ihminen on aina yksilöllinen kokonaisuus, jolloin työhyvinvoinnin erottaminen työelämässä ja vapaalla on lähes mahdotonta. Hyvinvointi työssä on puolestaan ihmisen yksilöllisyyden ja kokonaisuuden huomioimista, jolloin työntekijä ja työnantaja tuottavat molemmat hyvinvoinnin merkityksiä ja toimivat näin toinen toistensa onnistumisen ja menestymisen mahdollistajina työelämässä.

Toimivan työyhteisön näkökulmasta katsottuna työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työpaikan rakenteet, toiminnot ja vuorovaikutus monine haasteineen energisoivat ja motivoivat työntekijöitä. Työyhteisön johtamisessa korostuvat taas työturvallisuuden, työkyvyn, työssä jaksamisen sekä muiden yksilöllisten asioiden huomioiminen. Työhyvinvointia estävät tekijät ovat useimmiten *samantyyppisiä* ja ne liittyvät päätöksentekotaitoihin, johtamistyyliin, resurssipulaan tai työilmapiiriin. (Toivainen 2014, 14.) Harmillista on kuitenkin se, että työhyvinvointia estäviä tekijöitä esiintyy työyhteisöissä hyvin paljon ja niiden ehkäiseminen on usein todella haasteellista.

Waddellin ja Burtonin (2006, 10, 31) tutkimuksen mukaan itse työnteko on yleensäkin hyväksi ihmisten hyvinvoinnille. Toisaalta taas työttömyys vaikuttaa hyvinvointia huonontavalla tavalla. Työ voi siis parhaimmillaan olla *terapeuttista*. Tällainen ihanteellinen tilanne edellyttää kuitenkin sitä, että työ on tarpeeksi turvallista ja joustavaa. Siksi työhyvinvointiin liittyvät kokonaisvaltaiset hyödyt ovat tärkeämpiä kuin työn aiheuttamat riskit. Työteko täyttää myös monia tärkeitä psykososiaalisia tarpeita erityisesti sellaisissa yhteiskunnissa, joissa työllisyys on normi. Työttömyys puolestaan lisää kuolleisuutta, terveyden heikentymistä sekä kaventaa tulevaisuuden työmahdollisuuksia.

1.3 Työhyvinvoinnin haasteita ja onnistumisia käytännössä

Mankan (2011, 9–14, 72.) mukaan suomalaisten ihmisten työntekoa on vaivannut eräänlainen *mielekkyyyskato*, jolloin työstä on tullut enemmän rutinoitunutta suorittamista ja haasteita täynnä olevaa toimintaa. Työhön liittyvien negatiivisten tekijöiden tarkastelu ei vielä kuitenkaan takaa työtyytyväisyyttä, sillä työhyvinvointi on seurausta työntekijöiden kokemista *positiivisista* asioista. Näin ollen olisi tärkeää tutkia ja käsitellä enemmän työn hyviä ominaisuuksia, sillä ne parantavat merkittävästi työntekijöiden tuottavuutta, suorituskkyä, motivoitumista ja yhteistyötä. Suomessa työelämää ovat ravistelleet monet irtisanomiset⁴ ja talouden ongelmat. Globalisaation ja kovan kilpailun seuraukset ovat tuntuneet kipeästi työntekijöiden työoloissa, hyvinvoinnissa ja elämisessä. Tärkeä kysymys onkin, millä ehdoilla ihmiset motivoituvat työn hyväksi nykyään, kun irtisanomiset ja vaikeudet ovat jokapäiväisiä asioita? Murroksessa yhteiskunta tuntuu jakautuvan yhä enemmän uudistumiskykyisiin menestyjiin ja taantuviin häviäjiin, ja samansuuntaista kehitystä on havaittavissa myös yksilötasolla. Osaamisesta onkin tullut tärkeä selviytymiskeino ja pääoma, jota ilman ihmiset ovat vaarassa syrjäytyä.

⁴ Esimerkiksi SAK:n tilastoja irtisanomisista, ks. <https://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot>.

Hakasen (2004, 21–22) tutkimuksen mukaan työhyvinvointitutkimukset ovat aiemmin olleet pääosin kielteisiä; niistä on käynyt ilmi erityisesti työntekijöiden *henkisen hyvinvoinnin* tilan vaarantuminen. Pahoinvointi on heijastunut työpaikan ihmissuhteisiin ja ilmennyt ilmapiiriongelmina, kiusaamisena tai syrjintänä. Warrin (1990, 193–197) tarkastelun mukaan tarvetta olisikin nyt erityisesti toimenpiteille, jotka antaisivat tietoa yksilöiden *affektiivisesta* eli tunteisiin perustuvasta hyvinvoinnista, subjektiivisesta osaamisesta sekä työntekijöiden omista toiveista. Näillä tekijöillä on selkeä vaikutus henkiseen suoriutskykyyn ja työssä jaksamiseen. Henkistä työhyvinvointia myönteisesti kokeva yksilö sitoutuu työyhteisöön paremmin ja on enemmän kiinnostunut omasta työstään. Tämä kaikki on erityisen tärkeää juuri työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta.

Hakasen (2004, 21–22) mukaan monet työntekijät ovat kokeneet työnsä useimmiten myös mielekkääksi ja työpaikan ilmapiirin vapaaksi, mieluisaksi ja kannustavaksi. Esimerkiksi *Työ ja terveys Suomessa 2012* -tutkimuksen perusteella työtä tekevien ihmisten fyysisten kuormitustekijöiden osuus oli vähentynyt, ja vaikka tapaturmia sattui melko paljon, olivat ammattitaudit myös laskusuunnassa. Liikkuvampi työ ja työpäivän pituudesta itsenäisesti päättäminen myös yleistyi, ja työpaikoilla johto oli enemmän kiinnostuneita työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Lisäksi useat työntekijät kokivat saavansa esimiehen ja työyhteisön tukea sekä tärkeää työnimua työssään.

Työhyvinvoinnista tehtyjen tutkimusten perusteella työntekijöiden terveys, hyvinvointi ja työkyky ovat viime vuosina jokseenkin lievästi parantuneet, mutta tässä on ollut nähtävissä kuitenkin väestöryhmien välisiä suuria eroja. Huomionarvoista tilanteesta on ollut lisäksi se, että terveydessä ja työhyvinvoinnissa on kuitenkin vielä ollut havaittavissa liikaa eriarvoisuutta. (Kauppinen & Mattila-Holappa & Perkiö-Mäkelä & Saalo & Toikkanen & Tuomivaara & Uusitala & Viluksela & Virtanen 2013, 5, 212–216.)

1.4 Työhyvinvointitutkimuksen painopisteitä ja kehitysnäkymiä

Kuten edellä todettiin, suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen tarkastelut ovat siirtyneet työntekijöiden ja työyhteisöjen fyysisten olosuhteiden ja kuormitustekijöiden tutkimuksesta enemmän henkisen hyvinvoinnin, työyhteisöjen toimivuuden, työssä jaksamisen sekä tuottavuuden tarkasteluun. Tämä suuntaus näyttäisi edelleen jatkuvan myös tulevaisuudessa, sillä työhyvinvointitutkimus on ollut hyödynnettävissä suoraan kohteena olevien työpaikkojen toimintoihin. (STM 2005, 57.)

Suomessa resurssit tehdä laadukasta työhyvinvointitutkimusta ovat olleet hyvät, mutta erityisenä haasteena on ollut tulosten hyödyntämisen vaikeus. Tutkijat painottavat työtään uuden tiedon tuottamiseen, mutta eivät aina ymmärrä asioita työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointitutkimusta rahoittavat tahot ovat yrittäneet puuttua asiaan vaatimalla tutkimustuloksiin liittyviä tuotteistamis-, hyödyntämis- ja levittämissuunnitelmia. (STM 2005, 57–58.)

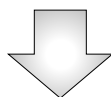
Esimerkiksi *pk-sektori*⁵, jolla on usein rajallisemmat mahdollisuudet tutkimustiedon hankkimiseen, olisivat tulevaisuudessa työhyvinvointitutkimuksessa merkittävä kohderyhmä. Tulosten levittämisessä tärkeässä asemassa ovat Työturvallisuuskeskus, työmarkkinajärjestöt ja viranomaiset. Suomessa työhyvinvointiin on liittynyt *tutkimus- ja kehittämisohjelmia*, kuten Työelämän kehittämisohjelma (Tyke), Kansallinen Ikäohjelma, Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma, Työtapaturmaohjelma sekä Työn vetovoimaisuutta lisäävä Veto-ohjelma. Yhteistä näille ohjelmille on se, että niiden tuloksia on *määrätietoisesti* pyritty viemään työelämään. (STM 2005, 57–58.)

⁵ *Pk-yritykset* ovat pieniä tai keskisuuria yrityksiä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden liikevaihdon suuruus vuosittain on enintään 50 miljoonaa euroa (Tilastokeskus 2016).

Työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti ja myös kansainvälisesti tärkeä *vaikutin*. Esimerkiksi Euroopan unionin työsuojelustrategia edellyttää työolojen merkityksen korostamista yksilölle, työyhteisölle ja kansantaloudelle. Tässä keskeisessä asemassa ovat työympäristö, työyhteisö ja työntekijät. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Bilbao-virasto (*European Agency for Safety and Work*), tekee työtä työhyvinvointiin liittyvän tiedon levittämisen ja sen kehittämisen edistämiseksi. (STM 2005, 58.) Taulukossa 1 on esitetty viraston tärkeimpiä tehtäviä sekä niihin liittyviä toimenpiteitä käytännössä.

TAULUKKO 1. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (Bilbao-virasto) tehtävät.

Tehtävät	Käytännössä
Työterveyteen liittyvien muutosten ennakoiminen	Hankkeita, joissa tuodaan uusia ja kehittyviä työterveyden ja työturvallisuuden riskitekijöitä
Tiedon kerääminen ja tilastoinnit	Kerätään ja jaetaan informaatiota ESENER-yritystutkimuksen ja eri alojen katsausten avulla
Työterveys- ja työturvallisuusalan hallinnolliset työvälineet	Yrityksille kehitetty interaktiivinen ja sähköinen riskinarviointiväline OiRA
Valistaminen työterveydestä	Terveellinen työpaikka-kampanjat ja Napo-animaatiohahmosta tehdyt videot
Laaja-alainen verkkotietokanta	OSHwiki-verkkosanakirja, joka sisältää täsmällistä ja luotettavaa tietoa työsuojelusta.
Verkostoituminen strategisesti	Yhteistyö Euroopan unioniin kuuluvien maiden viranomaisten, työnantajien ja järjestöjen kanssa



Euroopasta entistä turvallisempi, terveellisempi ja tuottavampi työpaikka

(lähde Euroopan unioni 2016)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto perustettiin vuonna 1996 Espanjan Bilbaossa, mistä tulee nimi Bilbao-virasto (European Agency for Safety and Work 2011, 5). Bilbao-viraston tehtävänä on tarkastella työstrategiaansa kattavasti aina viiden vuoden välein, minkä kautta se laatii lisäksi monivuotisen strategiaohjelman⁶. Viraston tavoitteena on edistää verkostoitumista ja tehdä yhteistyötä erilaisten organisaatioiden kanssa kaikilla tasoilla. Virasto toimii kansallisesti, Euroopan laajuisesti ja maailmanlaajuisesti pyrkimyksenään luoda parempaa ja kestävämpää työhyvinvointia. (Euroopan unioni 2016.)

Virastolla on myös useita laajoja kampanjoita, joiden avulla annetaan valistusta ja tietoa työterveyden sekä työturvallisuuden tärkeydestä työntekijöille, erilaisille yrityksille ja Euroopan unionin poliittisten tavoitteiden toteuttajille. Virasto pyrkii terveys- ja hyvinvointiriskien ennaltaehkäisemiseen suunnittelemalla ja helpottamalla konkreettisten välineiden kehittämistä pienille ja keskisuurille yrityksille. Yrityksiä pyritään auttamaan antamalla arvioita työpaikan riskitekijöistä, jakamalla tietoa sekä hyviä käytäntöjä työterveydestä ja työturvallisuudesta. (Euroopan unioni 2016.)

Bilbao-viraston tehtäviin kuuluu edellisten toimien lisäksi kumppanuuksien hoitaminen hallitusten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, Euroopan unionin elinten, verkostojen sekä yritysten kanssa. Tätä työtä varten on perustettu erityisiä koordinoitavien verkostojen, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä viraston tehtävien onnistumisessa ja toteutumisessa. Bilbao-viraston kautta tehtävässä tutkimustyössä määritellään ja arvioidaan puolestaan uusia ja kehittymässä olevia työhön liittyviä riskejä sekä sisällytetään työsuojelua koulutuksen, kansanterveyden ja tutkimuksen kaltaisiin oloihin. (Euroopan unioni 2016.)

⁶ Ohjelmaan liittyy esimerkiksi *Eurooppa 2020* -kasvu- ja työllisyysstrategia, joka käynnistettiin vuonna 2010 luomaan otolliset olosuhteet älykkäälle, osallistavalle ja kestäväälle kasvulle. Strategiaan sisältyy tavoitteita muun muassa työllisyyden, tutkimuksen, ilmastonmuutoksen ja koulutuksen parantamiseksi sekä syrjäytymisen ja köyhyyden estämiseksi. (Euroopan komissio 2016.)

2. YLIOPISTOJEN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN YTIMESSÄ

Toisessa luvussa tarkastelen yliopistoa instituutiona, yliopistotyön erityispiirteitä ja käsittelen paljon kritisoitua yliopistouudistusta. Lisäksi käsittelen yliopistojen työhyvinvoinnin systemaattista kehittämistä sekä määrittelen tiivistetysti muutamia keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä aiheita.

2.1 Yliopisto organisaationa ja yhteisömuotona

Kankaanpään (2013, 15–18) tutkimuksen mukaan yliopisto on *instituutio*, jolla on ollut kautta aikojen tärkeä yhteiskunnallinen asema ja merkitys. Yliopistot ovat akateemisista työntekijöistä ja opiskelijoista koostuvia *yhteisömuotoja*, joissa he ovat aktiivisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Yliopistot ovat ”osaamiskeskuksia”, joissa toiminta toteutuu tiedon levittämisen, sen säilyttämisen ja soveltamisen kautta (Hoq & Akter 2012, 95). Yliopistot ovat yhtenä harvoista kyenneet säilyttämään asemansa, kun taas yliopistojen tehtävistä ei ole ollut olemassa yhtenäistä universaalia yliopistomallia. Käsite ”yliopisto” on kuitenkin nähty ristiriitaisena, sillä se saa ajattelemaan yliopistoinstituutioita ja niiden toimintaa yhtenä kokonaisuutena. Universaalin yliopiston idea on lisäksi epämääräinen, koska yliopistot ovat erilaisia ja toteuttavat tehtäviään vaihtelevasti. Suomessa yliopistolaitos on ollut yhtenäinen siinä suhteessa, että yliopistoille on määrätty samat tehtävät *lakisääteisesti*. Yhteiskunnallisen kilpailun ja tavoitteiden kautta on kuitenkin nähty, että yliopistojen järjestelmien yhteneväisyys on vähentymässä entisestään.⁷ Yliopistoilla on kuitenkin vielä eräs muuttumaton ydintehtävä: *opetuksen edistäminen* tieteellisen opetuksen ja tutkimuksellisuuden kautta. (Kankaanpää 2013, 15–18.)

⁷ Aiheesta enemmän esimerkiksi teoksessa Volanen, Matti Vesa (toim.) (2012) *Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto*. Tieteentekijöiden liitto.

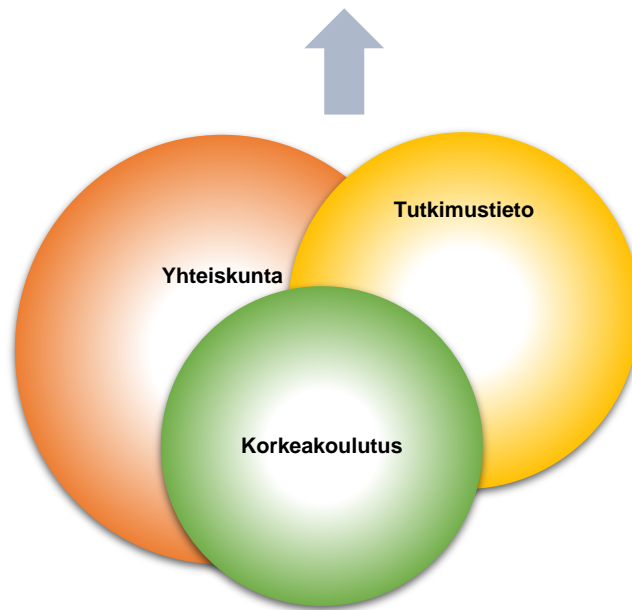
Akateeminen toiminta muodostuu *instituutioittain* ja *tieteenaloittain*. Instituutiot ovat rakenteita, joiden mukaan esimerkiksi tilastointi ja vertailu tapahtuvat sekä kansallisesti että globaalisti. Sen sijaan akateeminen toiminta, tutkimus ja opetus jäsentyvät tieteenalojen tavoitteiden mukaisesti, jossa niillä on omat pyrkimyksensä, norminsa, perinteensä, kulttuurinsa ja kontrollimenetelmänsä. Yliopistoilla ei ole ollut yhteisiä perinteisiä tavoitteita, joiden mukaan ne toimisivat, kun taas laitoksilla ja tutkimusryhmillä on selkeät tavoitteet. (Kankaanpää 2013, 15–19.)

2.2 Yliopistotyön erityispiirteitä ja lainsäädännöllisiä haasteita

Suomen yliopistojen laillisina tehtävinä on esimerkiksi vapaan tutkimuksen sekä tieteellisen ja taiteellisen sivistyksen edistäminen, tutkimukseen perustuvan ylimmän opetuksen antaminen sekä yksilöiden kasvattaminen palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Yliopistojen tarkoituksena on pyrkiä yhteistyöhön siten, että niiden välillä vallitsee asianmukainen työnjako. Yliopistojen tulee järjestää toimintansa siten, että koulutuksessa, tutkimuksessa ja opetuksessa saavutetaan korkea kansainvälinen taso eettisin perustein ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. (Yliopistolaki 558/2009, 2§.)

Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 9) mukaan yliopistoilla on myös *älyllinen*, *kulttuurinen* ja *kriittinen* tehtävä. Tieteellinen tutkimus nähdään osana yhteiskunnallista innovaatiojärjestelmää ja yliopisto-opetus akateemisen työvoiman kouluttajana. Yliopistojen tärkeänä tehtävänä on lisäksi *yhteiskunnallinen* ja *alueellinen* vaikuttaminen. Näin ollen yliopistoja ei nähdä vain ainoastaan tieteellisinä instituutiojärjestelminä, vaan niillä tarkoitetaan ”yhteiskunnan korkeakouluttamista” (ks. kuvio 4.) Siten voidaankin puhua eräänlaisesta *kolmijaosta*, jossa korkeakoulutus, tutkimustieto ja yhteiskunta ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään.

YHTEISKUNNAN KORKEAKOULUTTAMINEN



(lähde Pirttilä & Eriksson-Piela 2004)

KUVIO 4. Korkeakoulutus, tutkimustieto ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa keskenään.

Akateemisen yliopistotyön luonnetta on sisällöllisesti tarkasteltuna vaikea määritellä sen kompleksisen luonteen vuoksi. Sitä on kuitenkin jaoteltu esimerkiksi opetukseen, tutkimukseen ja hallintoon. Näiden tehtävien rinnalle on myös liitetty muun muassa palvelutehtävä ja varainhankinta. Akateemista työtä on usein vaikea kontrolloida, koska se sisältää niin monia toimintoja. Tieteen, yliopiston ja tiedepoliittisen keskustelun monet aika- ja tehokkuuskäsitykset voivat lisäksi heikentää yksilöiden autonomiaa ja lisätä epävarmuutta entisestään. (Kuoppala & Lätti & Pekkola 2012, 13–15.) Mäntylän (2007, 63) mukaan yliopistojen kohdalla olisi tärkeää ymmärtää myös miten paljon vaihtelevia näkemyksiä on siitä, mitä hyvä akateeminen työ oikeastaan pitää sisällään ja mihin työ lopulta perustuu tai millaisia kykyjä tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan. Näkemykset vaihtelevat usein paljonkin, jolloin hyvän akateemisen työn painopisteet voivat olla erilaisia. Toisaalta tämä taas tekee yliopistotyöstä hyvin moniulotteista, mutta myös haasteellista. Työn muuttuminen on työhyvinvoinnin kannalta riskialtista eritoten sellaisten työntekijöiden kohdalla, joiden resurssit sopeutumiseen, työkykyyn tai työssäjaksamiseen ovat rajallisia.

Vuonna 2010 Suomessa tuli voimaan *yliopistolakiuudistus*, jonka tarkoituksena oli irrottaa yliopistot valtion alaisuudesta ja tehdä niistä itsenäisiä tahoja. Uudistettu yliopistolaki muutti näin yliopistot valtionhallinnon yksiköistä julkisoikeudellisiksi yhteisöiksi tai yksityisoikeudellisten säätiöiden resursoimiksi korkeakouluiksi, mutta kuitenkin niin, että yliopistojen tehtävät säilyivät ennallaan. Valtion tehtävänä on edelleen turvata yliopistoille kuuluva perusrahoitus. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 10, OKM 2017).

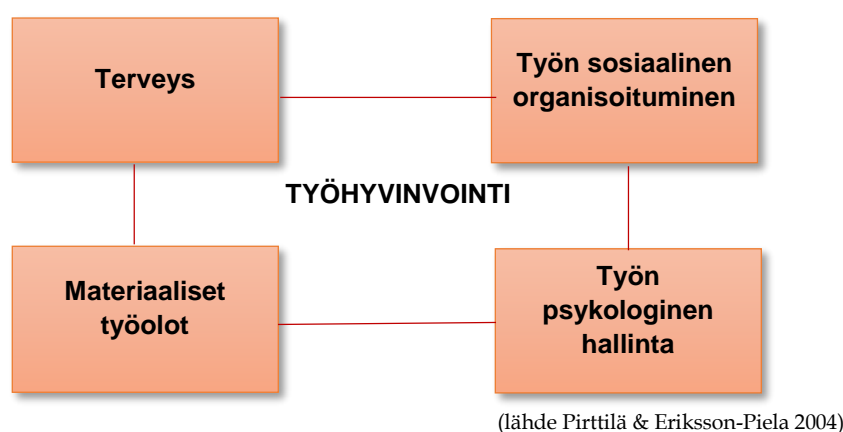
Yliopistolakiuudistuksen tavoitteena oli vahvistaa yliopistojen vastuuta ja joustavuutta siten, että ne voisivat paremmin reagoida työn muutoksiin, monipuolistaa rahoituspohjaansa, kilpailla kansainvälisestä rahoituksesta sekä tehdä yhteistyötä kansainvälisten yliopistojen ja tutkimusorganisaatioiden kanssa. Tavoitteena oli lisäksi kohdentaa yliopistojen resursseja huippututkimukseen ja strategiaan aloihin sekä vahvistaa yliopistotyön laatua. (OKM 2016, 4.)

Tavoitteiden saavuttamiseksi yliopistoista muodostettiin *itsenäisiä oikeushenkilöitä*. Yliopistoista tuli siten työnantajia valtion sijasta ja yliopistotyöntekijöiden virkasuhteet muutettiin työsuhteiksi. Uudistuksen myötä yliopistot ovat saaneet enemmän parempia edellytyksiä talouteensa ja voivat hankkia lisärahoitusta esimerkiksi liiketoiminnalla ja erilaisin lahjoituksin. Tämä on puolestaan helpottanut tutkimukseen ja opetukseen liittyvien resurssien kohdentamista ja yliopistojen omaa profiloitumista. (OKM 2017.) Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016, 76–79) tutkimusarvioinnin mukaan yliopistojen autonomia ei ole kuitenkaan tullut täysin hyödynnetyksi, sillä yliopistoihin liittyvät hallinnolliset menettelyt ovat pitkälti samanlaisia kuin ennenkin. Toimivallan keskittäminen on tehostanut päätöksentekoa, mutta yliopistoyhteisö on kuitenkin samaan aikaan etäännytynyt päätöksenteosta ja toiminta on johtajakeskeisempää. Vaikka yliopistolakiuudistuksen kautta toiminnan profiloitumisen edellytykset ovat parantuneet, sillä ei ole ollut merkittäviä vaikutuksia vahvempien ja kilpailukykyisempien yliopistojen muodostumiseen. Lisäksi yliopistouudistuksen vaikutukset tutkimuksen ja opetuksen tasolla ovat olleet vielä

vähäisiä. Huomioitavaa on se, että yliopistojen työntekijöiden mielestä uusi yliopistolaki on vaikuttanut *kielteisesti* työhyvinvointiin. Työntekijät ovat kokeneet epävarmuutta työpaikoistaan ja kuormittuneet entisestään. Lakiuudistus on saanut paljon kritiikkiä osakseen, sillä sen on katsottu aiheuttaneen juuri henkilöstösaneerauksia, työilmapiirin ja työssäjaksamisen heikentymistä sekä hallinnollisia ongelmia (Lappalainen 2012).

2.3 Yliopistojen työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen

Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004, 17) mukaan yliopistojen henkilöstön työhyvinvointi on hyvin *ratkaiseva* tekijä. Yliopistojen työhyvinvoinnin kehittämisessä tarvitaan kuitenkin muutoksia, jotka nojautuvat *systeemiseen ajatteluun*. Tällä tarkoitetaan sitä, että työhyvinvointi tulisi jäsentää yksilö- ja organisaatiotasolla *neliulotteisesti*: terveytenä, työn sosiaalisena organisoitumisena, materiaalisina työoloina ja työn psykologisena hallintana (ks. kuvio 5). Työhyvinvointia tulee kehittää systemaattisesti, jossa otetaan huomioon nämä kaikki työhyvinvointiin vaikuttavat tasot rakentuvana kokonaisuutena.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin jäsentäminen neliulotteisesti yksilö- ja organisaatiotasolla.

Työhyvinvoinnin parantamiseen vaaditaan paljon yhteistyötä ja panostusta monelta taholta eli tarvitaan *toiminnallista verkostoa*, joka osaa toimia tavoitteiden mukaisesti. Esimerkiksi yliopistotasolla työhyvinvoinnin verkostoon voisivat kuulua yliopiston henkilöstöjohto, rehtorit, työsuojelutoimikunta, luottamusmiehet, tyky-ryhmä ja työterveyshuolto. Ongelmana on kuitenkin se, että työhyvinvointiin kehitetään taitavia ratkaisuja, mutta väärin ongelmiin. Strateginen ajattelu on usein sekavaa, eikä oikeisiin ongelmiin osata tarttua. (Pirttilä-Eriksson-Piela 2004, 107–110.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeitä yhteistyöelimiä ovat olleet muun muassa yliopistojen rehtorien neuvosto, opetusministeriö, Professoriliitto, Tieteentekijöiden liitto, Yliopistonlehtorien liitto ja työsuojeluviranomaiset, joilla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa. Työhyvinvoinnin lisääntyminen edellyttääkin yksimielisyyttä siitä, että työhyvinvoinnin parantumiseen on saatava lisää resursseja. Kehittävää yhteistyötä on myös osattava hoitaa taitavasti. Yliopistojen tervehtymisessä on tärkeää lisäksi kunnioittaa akateemisen työn *professionalisuutta* ja *erityisyyttä*. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 109–110.)

2.4 Yliopistojen työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä

2.4.1 Työaika

Työajoissa⁸ on otettava huomioon lait ja sopimukset sekä tuotantoon ja talouteen liittyvät asiat. Yhtä erityistä järjestelmää työaikoihin ei kuitenkaan ole, vaan työvuorojärjestelmä on eräänlainen *kompromissi*. (Työterveyslaitos 2015.) Vuonna 2017 tuli Suomen yliopistoissa voimaan uusi vuosityöajan enimmäismäärä 1624 tuntia, jolloin työntekijöiden työaika lisätään 24 tunnilla vuodessa (Kojo 2016, 1). Yliopistotyöntekijät vastaavat itse omasta työajastaan ja sen käyttämisestä

⁸ Esimerkiksi *Euroopan Sosiaalisen peruskirjan* perusteella valtion tulisi sitoutua määräämään kohtuullisista työajoista ja siitä, että työviikkoa lyhennetään siinä määrin kuin tuotannon kasvu ja muut vaikuttavat asiat sallivat (Kairinen 1995, 352).

(Yliopistojen opetusalan liitto 2015 a). Yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön säännöllinen työaika on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja viikossa 36 tuntia ja 15 minuuttia. Enimmillään säännöllinen työaika voi olla 9 tuntia päivässä ja 45 tuntia viikossa. (Sivistystyönantajat 2017.) Kontaktiopetuksen kohdalla esimerkiksi professorien uusi enimmäistyömäärä on 142 tuntia vuodessa ja opetuspainotteisten tehtävien osalta 396 tai 455 tuntia vuodessa. Professoreiden ja tutkijoiden vuosityöaika nousee niin ikään 1624 tuntiin vuodessa. Muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön työaikaa lisätään vuoden 2017 alusta lähtien kuudella minuutilla vuorokaudessa tai 30 minuutilla viikossa työaikamuodot huomioiden. Esimerkiksi opettajien työaikaa pidennetään 12 tunnilla ja työhön voi sisältyä suunnittelu- tai kehittämistyötä. Lauantaina työskentely on mahdollista perustellusti, jolloin päivälle voidaan sijoittaa kuusi tuntia työtä. (Kojo 2016, 1.) Liukuvassa työajassa työntekijät huolehtivat itse työtuntiansa tasoittamisesta ja vapaapäivien pitämisestä pitää sopia työnantajan kanssa. Ylityötä voidaan tehdä enimmillään 250 tuntia kalenterivuoden pituisen jakson aikana. (Sivistystyönantajat 2017, 33 – 34.)

2.4.2 Työn imu

Työn imu on työhön liittyvää innostusta, tarmokkuuden kokemista, omalle työlle omistautumista, motivaatiota ja työilon tuntemista. Sitä pidetään yhtenä työhyvinvoinnin mittarina, jolla on hyviä vaikutuksia koko työyhteisöön. Työn imua syntyy erityisesti silloin, kun työntekijöiden työolosuhteet ovat mielekkäät ja he saavat toteuttaa omia vahvuuksiaan. (Työterveyslaitos 2015; Kumpulainen 2013, 30–31.) Työntekijät, joilla ei ole uupumuksen, kyynistymisen eikä heikentyneen ammatillisen pärjäämisen oireita, kokevat enemmän työn imua työssään. Kun työntekijä voi tehdä työnsä hyvin ja hyvillä mielin, on sillä siten tärkeä merkitys tekijälle itselleen. (Hakanen 2009, 8.) Työnimua voidaan edistää esimerkiksi harjoittamalla *myönteisiä* työyhteisötaitoja (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88).

2.4.3 Fyysinen työhyvinvointi

Työolot Suomessa 2006 -tutkimuksen mukaan opetuslalla tapahtuvien tapaturmien määrä on ollut aikaisempina vuosina pientä. Onnismaan (2010, 8) tutkimuksen mukaan esimerkiksi vuonna 2002 koulutuslalla todettiin yhteensä 141 ammattitautia, joista 33 oli hengitystieallergiaa, 29 ihotautia, 18 meluvammaa, 16 rasitussairautta, 3 asbestisairautta ja 42 olivat muita sairauksia. Opetuslalla työskentelevät ovat arvioineet fyysisen terveytensä ja työkykynsä olevan parempi ja heillä on ollut muita vähemmän työpoissaoloja. Fyysisiä oireita työntekijöille ovat aiheuttaneet muun muassa silmä- ja kurkkuoireet, masentuneisuus ja alakulo, unettomuus sekä muistin ja keskittymiskyvyn heikkeneminen. Päänsäryt, niska- ja hartiaoireet, voimattomuus ja väsymys ovat kuitenkin vuodesta 2003 lähtien vähentyneet. Opetusalan työntekijöiden elintavat ovat olleet keskimääräistä paremmat: he ovat yleensä normaalipainoisia ja harrastavat aktiivisesti liikuntaa. Heistä noin 13% on tupakoinut päivittäin ja alkoholia humalahakuisesti on käyttänyt viikoittain 15% työntekijöistä. (Onnismaa 2010, 8.)

2.4.4 Työstressi ja uupumus

Yliopistotyöntekijät työskentelevät usein stressille altistavassa työympäristössä (Sharpley, Reynolds & Acosta 1996, 74). Työstressi on fyysistä tai psyykkistä hyvinvointia vaarantavien asioiden kokemista, ja se on työhyvinvoinnin yksi keskeisimmistä mittareista (Nakari 2003, 68–69). Työterveyslaitoksen mukaan esimerkiksi vuonna 2012 suomalaisista 28% koki työnsä henkisesti erittäin tai melko rasittavaksi. Haitallista stressiä syntyy yleensä haastavissa tilanteissa, jolloin tavanomainen toiminta ei riitä ja työntekijä kokee epävarmuutta työssä selviytymisestä. Haitallinen työstressi on hyvin vakava oire ja häiritsee ihmisten työntekoa ja elämää (Työterveyslaitos 2015.) Siksi haitallisen työstressin ehkäiseminen ja siihen puuttuminen ajoissa on erityisen tärkeää juuri työntekijöiden terveyden kannalta. Työstressistä kärsivällä työntekijällä on suurempi riski sairastua sairauksiin, jotka edesauttavat organisatoristen toimintahäiriöiden syntyä ja lisäävät työpoissaoloja. (Colligan & Higgins 2005, 89).

Yliopistotyöntekijöiden kokema työstressi ja työstä kuormittuminen ovat johtuneet pitkälti juuri aikapulasta, määräaikaista työsuhteista ja töiden järjestelyvaikeuksista. Yliopistotyölle on yleensä ominaista monien päällekkäisten ja määräaikaisten hankkeiden hoitaminen, mitkä ovat vaatineet työntekijöiltä asioiden priorisointia ja ajanhallintaa. Tutkimuksen ja opetuksen suhteen välinen epäselvyys luo taas helposti ristiriitaisuutta työntekijöille. Yliopistotyö on varsin usein paineita aiheuttavaa, mikä on omiaan lisäämään työntekijöiden uupumista. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 82; Työterveyslaitos 2015.) Työpaikoilla työnantajat eivät yleensä voi suojella työntekijöitään työn ulkopuolelta tulevalta stressiltä, mutta heillä on kuitenkin mahdollisuudet suojella heitä työstä aiheutuvalta stressiltä. (Leka & Griffiths & Cox 2003, 1.)

2.4.5 Hyvinvointi työyhteisössä

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa hyvää johtamista ja onnistuu silloin, kun eri vastuutahot ovat motivoituneita tekemään työtä hyvinvoinnin eteen. (Työterveyslaitos 2015.) Kumpulaisen mukaan (2013, 30) tyytyväisyys kuvaa sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä omasta työstään. Esimerkiksi vuoden 2006 *Työ- ja terveys* -tutkimuksessa todettiin, että korkeakouluissa työskentelevät työntekijät olivat huomattavasti harvemmin tyytyväisiä omaan työhönsä kuin esimerkiksi julkisella sektorilla työskennelleet työntekijät. Tutkimuksen tarkastelussa myös esimerkiksi yliopistoissa toimineet tutkijat ja assistentit olivat vähiten tyytyväisiä omaan työhönsä. Lehtorit ja professorit olivat puolestaan selkeämmin tyytyväisempiä omaan työhönsä yliopistossa, ja ikäryhmittäin katsottuna yli 50-vuotiaat yliopistotyöntekijät olivat kaikkein tyytyväisempiä työhönsä. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 77–78.) 1.) Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kuitenkin paljon työtä ja sitoutumista. Yliopistosektorin tulisi siten ymmärtää tarpeeksi hyvin työntekijöidensä työhyvinvoinnin merkitys, koska sillä on kauaskantoiset vaikutukset kaikkien yliopistoissa toimivien henkilöiden työterveyteen ja elämään.

2.4.6 Johtaminen ja esimiestyö

Yliopistotyössä on tärkeää myös se, miten esimiestyö ja johtamisasiat toimivat kokonaisuudessaan. Esimiehen ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyy usein ongelmia ja kommunikaatiovaikeuksia. Esimiehen oikeudenmukainen ja hyvä toiminta sekä riittävän ajoissa tapahtuva asioihin puuttuminen on erittäin tärkeää esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työmotivaation kannalta tai työpaineista ja haasteista selviytymisessä (Sutela & Lehto 2014, 99). Sukupuolittain tarkasteltuna useilla palkansaajilla on ollut esimiehenä nainen ja Suomi on ollut viime vuosien aikana tässä Euroopan kärkimaita. (Aarrevaaran & Pekkolan 2010, 101–102.)

Yliopistoissa on korostunut vahvasti perustehtävän merkitys ja toiminta on painottunut tulosohjauksen suuntaisesti. Yliopistojen hallintoprosesseja on pidetty vaikeina ja työntekijät ovat kokeneet johtamistavan tapahtuneen ylhäältä alaspäin. Lisäksi yhä useampi yliopiston työntekijä on kokenut työpaikan henkilöstöhallinnon edustajien tukevan tutkimusta riittämättömästi. (Aarrevaaran & Pekkolan 2010, 101–102.) Työntekijöiden ja esimiesten tulisi myös tiedostaa työpaikan *organisaatiokulttuurin* merkitys ja ottaa sen toimintatavat osaksi työhyvinvoinnin edistämistä. Tärkeää on, että työpaikoilla tunnistetaan *jatkuvasti* hyvinvoinnin riskitekijöitä. Organisaatiokulttuurin tapoja muuttamalla voidaan työhyvinvointiin saada myönteisiä vaikutuksia. (Leka & Griffiths & Cox 2003, 23–25.)

2.4.7 Palkkaus

Suomessa toimivissa yliopistoissa on käytössä *Yliopistojen palkkausjärjestelmä* (YPJ), jossa työntekijöiden palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisista yliopistoissa käytössä olevista palkanlisistä (ks. kuvio 6). Yliopistotyöntekijöiden tehtäväkohtainen palkanosa muodostuu työtehtävien vaativuuden mukaan, joista on erikseen määritelty vaatimustasot yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa. (Yliopistojen opetusalan liitto 2015 b.)



(lähde YLL 2017)

Kuvio 6. Palkkauksen muodostuminen yliopistoissa.

Vuoden 2015 ansiotietojen perusteella eniten palkkaa ansaitsivat professorit noin 6 255 euroa kuukaudessa. Noin 4 000 euroa tai tätä enemmän ansaitsivat yliopistolehtorit, laboratoriopäälliköt sekä vanhemmat tutkijat. Keskimäärin 3 000–3 500 euroa saivat esimerkiksi koordinaattorit, tutkijatohtorit, laboraattorit, erikoistutkijat ja tutkijat tai projektityöntekijät. Matalimmat tulot olivat jatko-opiskelijoina toimineilla työntekijöillä ja tutkimusteknikoilla, joiden kuukausipalkka oli noin 2 500 euron molemmiin puolin (ks. liite 1). (Liikkanen 2015.)

Yliopistotyöntekijöiden ikä ja palkkaus ovat korreloineet voimakkaasti keskenään, ja kyseessä on ollut juuri yliopistomaailman ilmiö. Yliopistosektori on ollut selvästi *fragmentoituneempi* sosioekonomisten muuttujien valossa, mikä taas on johtunut tutkijoiden suuresta määrästä. Yliopistotyöntekijöillä on usein oman päätoimensa lisäksi myös muita tulonlähteitä. Suurimpia sivutuloloja euromääräisesti ansaitsivat vuonna 2010 professorit ja pienimmät sivutulot olivat tutkijoilla. (Aarrevaara & Pekkola 2010, 40–43.) Huomionarvoinen näkemys on ollut lisäksi se, että monet yliopistot eivät pidä aina parempana asiana sitä, että heillä on parhaimmat ja etevimmät työntekijät, vaan että työntekijät tulevat yliopistolle lopulta mahdollisimman ”halvaksi”. Monia ongelmia voitaisiin lieventää ja jopa poistaa, jos palkkaukseen liittyvät asiat olisivat oikeudenmukaisia ja työntekijöitä enemmän kannustavia. (Bousquet 2008, 204–208.)

3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämä pro gradu -tutkielma liittyy Tampereen yliopiston yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelmaan ja sosiaalipolitiikan opintosuuntaan. Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella yliopistotyöhön liittyviä julkisia työhyvinvointitutkimuksia ja selvittää, millaisista näkökulmista käsin yliopistoihin liittyvää työhyvinvointitutkimusta on tehty ja millaisia yliopistojen henkilöstöjen työterveyteen liittyviä teemoja ja ongelmia niistä nousee esille. Tutkimuksen tavoitteena on löytää keskeisiä työhyvinvoinnin asiakokonaisuuksia, jotka ilmentävät yliopistotyön piirteitä ja merkityksiä käytännössä. Tutkimuksessani käsittelen aihetta seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- 1. Millaisista teemoista käsin yliopistotyöhön liittyvää työhyvinvointitutkimusta on käsitelty tutkimusten perusteella?*
- 2. Mitä työhyvinvointiin liittyviä ongelmia tutkimuksista nousee esille?*

Suomessa yliopistotyö ja tutkimus- ja opetushenkilöstön työhyvinvointi ovat tärkeitä ja ajankohtaisia aiheita tänä päivänä. Ne herättävät myös paljon kysymyksiä sekä saavat osakseen paljon kritiikkiäkin. Suomalaiset yliopistot ja niiden toiminta ovat eläneet viime aikoina todellisessa murroksen ajassa ja monien haastavien paineiden alla, jotka ovat heijastuneet erityisesti yliopistoissa toimiviin työntekijöihin. Näin ollen muutokset työhyvinvoinnissa voivat helposti tuottaa monenlaisia haitallisia vaikutuksia työntekijöille (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 7). Tutkimuksessani pyrin avartavasti käsittelemään valitsemaani tutkimusaihetta ja luomaan tiiviin katsauksen yliopistojen työhyvinvoinnin tilaan liittyneistä sisällöistä sekä haasteista. Näiden tarkastelujen kautta pyrin tuomaan myös esille kuvaa siitä, miten yliopistoilla voisi olla nykyisin ja tulevaisuudessa hyviä mahdollisuuksia ja etuja henkilöstöjensä työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja parantamiseksi.

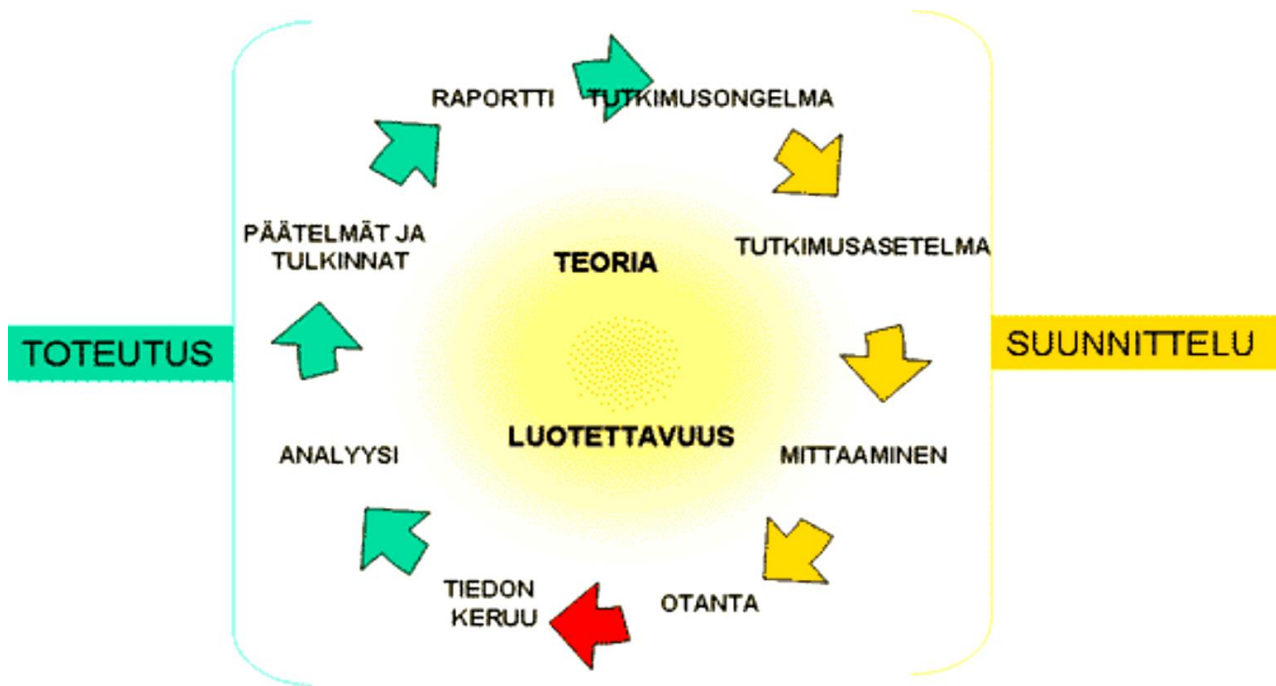
4. AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Neljännessä luvussa käsittelen tutkimusaineistoa ja tutkimusmenetelmiä. Tutkimus toteutettiin laadullisena ja kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Esittelen myös tutkimusaineiston hakuprosessin vaiheita ja tarkastelen aineistoa yksityiskohtaisemmin. Tutkimuksen analysointimenetelmänä käytettiin teemoittelua.

4.1 Kirjallisuuskatsaus ja tutkimuksen toteutus

Aloittaessani tutkielmani tekoa syksyllä 2016, huomasin, että yliopistoihin liittyvää keskustelua käytiin melko vilkkaasti mediassa. Esimerkiksi Ylen Ykkösaamu esitti 26.10.2016 mielipiteitä yliopistolain uudistamisen puolesta ja sitä vastaan, kun haastateltavina olivat Helsingin yliopiston professori *Veli-Pekka Lehto* ja Keskustan kansanedustaja *Tuomo Puumala* (Yle Areena 2016). Ylen uutisissa 15.9.2016 kerrottiin myös siitä, miten yliopistojen henkilöstöt näkivät uudistuksen tuottaneen enemmän epävarmuutta, ja tämä taas lisäsi työn kuormittavuutta. Lisäksi todettiin, että uudistuksen positiivisia vaikutuksia yliopistotyöhön on näkynyt vasta vähän. (Valtonen 2016.)

Tutkimukseni alussa olin yhteydessä muun muassa Professoriliittoon ja sain sieltä vastanneelta yhteyshenkilöltä rohkaisevaa palautetta tärkeään aiheeseen pureutumisesta, mikä herätti enemmän motivaatiota tekemään tätä työtä. Myös aikaisempi terveydenhoitajan työni ja kokemukset työhyvinvoinnin alalta johdattivat minut kiinnostumaan tästä tärkeästä aiheesta. Oli mielekästä yhdistää työhyvinvoinnin tarkastelu koskemaan juuri yliopistomaailmaa, koska aihe on mielestäni hyvin tärkeä ja ajankohtainen. Tutkielmani edetessä on yliopistotyöntekijöiden työhyvinvoinnista muodostunut paljon laajempi käsitys kuin mitä aiemmin olen osannut ajatella.



(lähde Mamia 2014)

KUVIO 7. Tutkimusprosessi.

Tieteellinen tutkimusprosessi muodostuu aina erilaisista ja hyvin vaativistakin työvaiheista, kuten kuviossa 7 on esitetty. Mamian (2014) mukaan tieteellinen tutkimusprosessi koostuu suunnittelusta, johon kuuluvat tutkimusongelma ja tutkimusasetelma sekä mittaaminen ja otanta. Suunnittelussa mietitään sitä, mitä tutkitaan ja millä tavoin. Tutkimuskysymykset muodostavat tutkimuksen teeman ja tutkimusasetelma aineiston loogisen rakenteen. Laadullisessa tutkimuksessa lähdetään liikkeelle usein hyvin yleisistä tutkimuskysymyksistä ja tutkitaan sitä, mikä aineistossa näyttää kiinnostavalta. Tutkimusasetelman tehtävänä on taata, että aineisto mahdollistaa tutkimuskysymyksiin vastaamisen varsin yksiselitteisesti ja kattavasti. Hyvin suunniteltu tutkimus toimii aina tutkimuksen vahvana "selkärankana" ja auttaa hahmottamaan tutkimusta kokonaisvaltaisesti. Toteutusvaiheessa tutkimustieto lisäksi analysoidaan, tulkitaan ja siitä tehdään johtopäätöksiä ja se raportoidaan. Tutkimuksen *luotettavuus* on myös hyvin tärkeä osa tutkimuksen tekoa, sillä tieteelliselle tutkimukselle on asetettu tiettyjä noudatettavia arvoja ja normeja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Salmisen (2011, 1–5) mukaan tutkimukseen kuuluu keskeisesti tieteellisen metodin arviointi ja tutkimusmenetelmän tulee aina ohjata tutkimusta eteenpäin. Tutkimusmenetelmänä *kirjallisuuskatsaus* kehittää aikaisempaa teoriaa ja sen avulla voidaan tehdä uutta teoriaa. Kirjallisuuskatsauksessa rakennetaan kokonaiskuva tietystä aiheesta, toisin sanoen tehdään ”tutkimuksesta tutkimusta”. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija kokoaa tutkimustuloksia, jotka ovat pohjana uusille tuloksille. Kirjallisuuskatsauksen käyttämiseen tutkimuksessa liittyy monesti useita perusteluja. Se tarjoaa muun muassa mahdollisuuksia kuvata tietyn teorian kehitystä ajallisesti ja sillä voidaan pyrkiä tunnistamaan erilaisia ongelmia. Kirjallisuuskatsaus voi tarkoittaa esimerkiksi selontekoa, arvostelua, tarkistusta, historiikkia tai artikkelia, mutta yleensä sillä viitataan uudelleen tai kriittisesti tehtävään *arviointiin* (englanniksi *review*).

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tutkimusaineistot voivat olla laajoja ja monipuolisia. Tutkimusaihe kuvataan usein laaja-alaisesti ja perusteellisesti, ja tarvittaessa voidaan luokitella myös siihen sisältyviä muita ominaisuuksia. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus toimii itsenäisenä tutkimusmetodina, johon ei yleensä sisälly liian tiukkoja metodisia sääntöjä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsaustyypissä tutkimuskysymykset ovat usein hieman ”väljempiä” kuin esimerkiksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä. (Salminen 2011, 6.)

Toteutin tutkielmani *laadullisena ja kuvailevana kirjallisuuskatsauksena*, jossa aineistona käytettiin yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöjen työhyvinvointiin liittyneitä jäsenkyselytutkimuksia. Tutkimustani varten sain luvan käyttää eri ammattiliittojen julkaisemia aineistoja työssäni. Yliopistojen työhyvinvointitutkimusta on verrattain niukemmin saatavissa, mutta yleistä työhyvinvointikirjallisuutta ja tutkimusta on sitäkin runsaammin saatavilla. Yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointia tarkasteltaessa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen käyttäminen oli tästäkin syystä perusteltua ja se mahdollisti hyvin tutkimuksen toteutumisen.

4.2 Tutkimusaineiston tarkastelu, arviointi ja kuvaus

Tutkimukseni aineisto on valittu sen perusteella, että siinä käsitellään selväpiirteisesti yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointia ja tutkimuksen kannalta keskeisiä asioita. Aineiston arvioinnin kautta pyrittiin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tavoitteenani oli löytää yliopistojen työhyvinvoinnista kertovaa suomenkielistä tai englanninkielistä tutkimustietoa, koska työhyvinvointi on itsessään hyvin laaja käsite ja lähteiden liian suuri määrä olisi hankaloittanut tutkimuksen tekoa. Siksi tutkimuksen rajaaminen juuri yliopistoihin oli perusteltua ja aihe oli mielenkiintoinen.

Aineiston hakuprosessin aikana etsin tietoa pääasiassa netin kautta, sillä lähdemateriaalia löytyi sieltä hyvin. Hakusanoina käytin sekä suomenkielisiä että englanninkielisiä sanoja. Taulukossa 4 on esitetty hakuprosessin löydöksiä, hakusanoja ja käytettyjä nettipalvelimia. Aineistosta piti karsia pois sellaiset lähdemateriaalit, jotka eivät tutkimuksen kannalta olleet keskeisiä. Tällaisia olivat työhyvinvoinnista kertovat ”yleisoppaat”, verkosta löytyneet luento-esitykset tai tiedot, joilla ei ollut tutkimuksellista arvoa tai selvää lähdettä. Verkkomateriaalin lisäksi olen käyttänyt työssäni kirjastosta saatua aineistoa.

Parhaiten aineistoa löytyi esimerkiksi Professoriliitosta, Tieteentekijöiden liitosta, Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitosta, Tilastokeskuksesta ja Googlasta. Myös Euroopan unionin työterveys- ja työturvallisuusviraston kautta löytyi kattavasti englanninkielistä työhyvinvointitutkimusta. Ilahduttavaa oli se, että yhä enemmän tutkimuskirjallisuutta oli juuri sähköisessä muodossa, mikä helpotti aineiston löytämistä. Positiivisesti koin muun muassa Tilastokeskuksen kirjaston palvelut, josta sain käyttöni hyvää lähdemateriaalia.

TAULUKKO 4. Hakuprosessissa käytetyt hakusanat, nettipalvelimet ja materiaalit.

Hakusanat	Palvelimet netissä	Materiaalit
työhyvinvointi	Andor-hakupalvelu	artikkelit
työhyvinvointitutkimus	Google, Google Scholar	e-kirjat
työhyvinvointi yliopistoissa	Nelli-portaali	keskustelut
yliopistotyö	Professoriliitto	kirjallisuus
yliopistojen hyvinvointi	Opetusministeriö	kyselyt
yliopistojen työhyvinvointitutkimus	Sosiaali- ja terveysministeriö	nettisivut
yliopiston työntekijät	Terveiden ja hyvinvoinnin laitos	raportit
occupational health research	Tieteentekijöiden liitto	selvitykset
occupational health in university	Tilastokeskus	tutkimukset
university work	Työterveyslaitos	uutiset
work health in university	Yliopisto ja tutkimusalan henkilöstöliitto	väitöskirjat

Aineiston hakuvaiheessa otin yhteyttä myös muutamiin työhyvinvointialan tutkijoihin. Eräitä asiantuntijakontakteja varten sain yhteystietolinkkejä ammattiliittojen puheenjohtajilta. Aiheen rajaaminen yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin auttoi paljon tutkimukseni työstämisessä. Tutkimuksen rakenne selkeytyi ja työn tekemiseen löytyi hyvä ote. Tämä valaisi myös rajauksen merkitystä ja teki tutkimuksestani toteuttamiskelpoisen. Huomasin, että lähdeaineisto ei vain koskenut työni teoriaosuutta, vaan siihen syventyminen vaikutti koko tutkimuksen teon aikana. Tutkimusaineisto vastasi mielestäni hyvin tutkimuskysymyksiin ja auttoi näkemään, mitä asioita aiheesta on aiemmin tutkittu. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 5 on esitetty tarkemmin tässä kirjallisuuskatsauksessa analysoidut jäsenkyselytutkimukset.

TAULUKKO 5. Kirjallisuuskatsauksessa analysoidut jäsenkyselyt.

	Tutkimus	Tutkimuksen tavoite	Tutkimustyyppi ja vastaajamäärä	Kohderyhmä
1	Rantanen: <i>On monta tapaa pitää puoliaan...</i> Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL) jäsentutkimus 2007	Selvitettiin mielipiteitä työstä, työssä jaksamisesta, esimiestyöstä, palkkauksesta, työajoista, koulutuksesta ja ammattiyhdistystoiminnasta.	sähköinen jäsenkyselytutkimus 2120 vastaajaa	Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenet
2	Kyllönen & Rosti: <i>Yhdessä olemme YHL</i> Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL) jäsentutkimus 2011	Kartoitettiin näkemyksiä työstä, työssä jaksamisesta, työn epävarmuustekijöistä, palkkauksesta, työajoista, johtamistyöstä ja yliopistouudistuksesta.	sähköinen jäsenkyselytutkimus 1336 vastaajaa	Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenet
3	Henttonen, Kyllönen, Rosti & Sadinmaa: <i>Työ, muutos ja jaksaminen</i> Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL) jäsentutkimus 2014	Selvitettiin näkemyksiä työstä, työajoista, kiireestä, työhön liittyvien muutosten vaikutuksista sekä työssä jaksamisesta.	sähköinen jäsenkyselytutkimus 1794 vastaajaa	Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenet
4	YHL: <i>Palkkaus & pakkolait</i> Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL) jäsentutkimus 2015	Kartoitettiin erityisesti palkkaukseen ja kilpailukyypakettiin liittyviä asioita.	sähköinen jäsenkyselytutkimus 1925 vastaajaa	Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenet
5	Puhakka & Rautopuro: <i>Pätkillä tieteen huipulle</i> Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2001	Selvitettiin koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, työllisyyttä, työuraa ja työoloja. Lisäksi selvitettiin työuupumusta ja näkemyksiä hyvinvoinnin lisäämisestä.	poikkileikkaustutkimus kysely postitse 2224 vastaajaa	Tieteentekijöiden liiton jäsenet
6	Puhakka & Rautopuro: <i>Tuhannen ja yhden työn tarinoita</i> Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2004	Selvitettiin koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, työllisyyttä, työoloja, työaikaa sekä työhyvinvointia.	poikkileikkaustutkimus kysely postitse 2277 vastaajaa	Tieteentekijöiden liiton jäsenet
7	Puhakka & Rautopuro: <i>Työ tekijäänsä kiittää—entäs työnantaja?</i> Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2007	Selvitettiin koulutusta, työelämää, palvelussuhteita, palkkausta ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, kuten työaikaa, työuupumusta, työstressiä sekä työhyvinvoinnin parantamista.	poikkileikkaustutkimus kysely postitse 2097 vastaajaa	Tieteentekijöiden liiton jäsenet
8	Puhakka & Rautopuro: <i>Huojuva lato—isäntiä ja isäntien varjoja?</i> Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2010	Selvitettiin koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, työllisyyttä, ja työoloja. Lisäksi selvitettiin työaikoja, työstressiä, työuupumusta ja työhyvinvoinnin parantamista.	poikkileikkaustutkimus kysely postitse 1837 vastaajaa	Tieteentekijöiden liiton jäsenet
9	Puhakka & Rautopuro: <i>Sumusta nousee riski</i> Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2013	Selvitettiin koulutusta, palvelussuhteita, palkkausta, työllisyyttä, ja työoloja. Lisäksi selvitettiin työuupumusta ja työstressiä, työaikaa sekä työhyvinvoinnin parannuskeinoja.	poikkileikkaustutkimus kysely postitse 1694 vastaajaa	Tieteentekijöiden liiton jäsenet
10	Professoriliitto: <i>Yliopisto professorin työnantajana</i> -selvitys 2016	Selvitettiin yliopistoissa työskentelevien professoreiden näkemyksiä työstä, työnantajastaan ja työn muuttumisesta.	sähköpostikysely 533 vastaajaa	Professoriliiton jäsenet

Huolellisen arvioinnin jälkeen aineistoksi valikoitui kolmen eri ammattiliiton tekemät jäsenkyselyt. Katsoin, että nämä kyselyt vastasivat parhaiten tutkimuskysymyksiini ja ne olivat johdonmukaisia. Liitoista ensimmäinen oli *Yliopistojen ja tieteentekijöiden henkilöstöliitto* (YHL), joka on yliopistojen, korkeakoulutuksen ja tutkimushenkilöstön edunvalvoja ja siihen kuuluu noin 6000 jäsentä sekä 17 jäsenyhdistystä. Yliopistojen lisäksi sen jäseniä työskentelee esimerkiksi Suomen akatemiassa, Opetushallituksessa ja CIMOssa. YHL on yksi *Palkansaajajärjestö Pardia*n laajimmista jäsenliitoista ja sen keskusjärjestö on STTK. (Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto 2016.)

Toinen jäsenkyselyihin liittyvä ammattiliitto on vuodesta 1967 lähtien toiminut *Tieteentekijöiden liitto*. Se on yliopistojen, tutkijoiden, opettajien ja muiden akateemisten asiantuntijoiden ammattijärjestö, joka on Akavan suurin ja vaikutusvaltaisin liitto yliopistosektorilla. Liittoon kuuluu noin 7000 jäsentä ja 15 jäsenyhdistystä. Liitto hoitaa jäsentensä ammatillista, sosiaalista ja palkkaukseen liittyvää edunvalvontaa. (Tieteentekijöiden liitto 2016.)

Kolmantena liittona oli *Professoriliitto*⁹, joka on vuonna 1969 perustettu Akavan jäsenjärjestö. Liitossa on keskimäärin 2462 jäsentä ja sen toiminnassa korostuvat etujärjestön tehtävät sekä tiedepolitiikka. Professoriliitto on jäsentensä vahvan osaamisen kautta muodostunut tärkeäksi yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi ja professorien etujen ajaminen on sen ensisijainen tehtävä. Liittoa kuullaan myös esimerkiksi eduskunnan valiokunnissa yliopistoja koskevissa lakikysymyksissä ja se on aktiivisesti tekemisissä poliittisten päättäjien ja tahojen kanssa järjestämällä muun muassa keskusteluja, puheenvuoroja ja lähettämällä tiedotteita. (Professoriliitto 2016.)

⁹ Liiton nimi oli aluksi *Korkeakoulujen Professoriliitto*. Sen perustaminen liittyi yliopiston hallinnon asiantuntemuksen puolustamiseen ns. ”mies ja ääni” -periaatteella, jolloin professoreille tuli tarve koota yhteen voimansa ja järjestäytyä. Liitto syntyi täten aatteelliselta pohjalta. (Professoriliitto 2016.)

4.3 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimukseni kymmenen jäsenkyselytutkimusta olivat Yliopistojen ja tieteentekijöiden henkilöstöliiton, Tieteentekijöiden liiton ja Professoriliiton tekemiä jäsenkyselyjä. Näistä neljä oli YHL:n kyselyjä, jotka olivat sähköpostikyselyjä vuosilta 2007, 2011, 2014 ja 2015. Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyjä oli viisi, jotka olivat poikkileikkaustutkimuksia ja ne toteutettiin postikyselyinä vuosina 2001, 2004, 2007, 2010 ja 2013. Aineiston tuorein jäsenkysely oli Professoriliiton vuonna 2016 tekemä kyselyselvitys.

Kyselyissä selvitettiin eri painotuksin työntekijöiden työhyvinvointia, kuten työssä jaksamista, työuupumusta, työstressiä, työaikoja sekä työhyvinvoinnin parannuskeinoja. Kyselyt sisälsivät kartoituksia lisäksi esimerkiksi palkkauksesta, työtyytyväisyydestä, työoloista, koulutuksesta, työllisyydestä, palvelussuhteista, esimiestyöstä ja apurahalla työskentelemisestä. Jäsenkyselyt olivat melko samantyyliisiä työhyvinvointiin liittyvissä tarkasteluissa. Ainoastaan Professoriliiton jäsenkysely oli raportin muodossa, jossa vastaukset oli käsitelty kuvioden avulla ja avovastauksista kootuilla suorilla sitaateilla.

Jäsenkyselyiden muoto oli hyvin tyypillinen. Ne muodostuivat pääasiassa johdannosta, kyselyn taustatiedoista, keskeisistä tutkimustuloksista, yhteenvedosta ja päätelmistä. Jäsenkyselyt olivat suhteellisen helppolukuisia, selkeitä ja johdonmukaisia. Tieteentekijöiden liiton kyselyssä tutkimuksen tekijät Antero Puhakka ja Juhani Rautopuro kuitenkin totesivat, että tulevaisuudessa varsinkin TTL:n jäsenkyselyihin perustuvalle kokonaistutkimuksen tekemiselle ei enää välttämättä ole riittäviä perusteita, koska liiton jäsenet ovat hyvin laiskoja vastaamaan erilaisiin tutkimuskyselyihin. Tutkijat näkivät paremminkin, että satunnaisotannalla tehty kyselytutkimus saattaisi antaa kattavampaa kuvaa liiton jäsenistöstä. (Puhakka & Rautopuro 2007, 8–9.)

Eskolan ja Suorannan (2001, 137) näkemyksen mukaan laadullisen tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa siten tietoa tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Analyysillä pyritään toisin sanoen tiivistämään tutkimusaineistoa kuitenkin kadottamatta siihen sisältyvää tärkeää informaatiota. Analyysin keskeisenä tavoitteena onkin tutkimuksen informaatioarvon lisääminen luomalla aineistosta selkeätaajuinen ja mielekäs kokonaisuus.

Analysoin tutkimusaineistoa aineistolähtöisesti *teemoittelun* avulla. Teemoittelun avulla on mahdollista vertailla tiettyjen aihekokonaisuuksien esiintymistä ja ilmenemistä tutkimusaineistossa. Teemoittelussa on kuitenkin olennaista pyrkiä löytämään ja erottelamaan tutkimusongelman kannalta keskeiset asiat ja tämä vaatii nimenomaan teorian ja empirian onnistunutta vuorovaikutuksen syntymistä. (Eskola & Suoranta 2001, 174–180.) Teemoittelu oli sopiva aineiston analyysimenetelmä tähän tutkimukseen, sillä sen avulla sain nostettua tutkimusongelmaa valaisevia teemoja yliopistojen henkilöstön työhyvinvoinnista. Teemojen kautta syntyi hyvin ymmärrettävä kuva suomalaisten yliopistojen työhyvinvoinnin sisällöistä ja merkityksistä.

Valitsin oman tutkimusaineistoni teemojen aiheiksi seuraavat yliopistojen työhyvinvointiin liittyvät kokonaisuudet: *palvelussuhteet ja työtyytyväisyys, työaika, palkkaus, työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin parantaminen, työstressi ja uupumus, ja yliopistouudistuksen vaikutukset työhyvinvointiin*. Aikaisemmin tutkimukseni teoreettisessa osuudessa käsiteltiin työhyvinvointiin liittyviä erilaisia aihealueita tiivistetysti pohjustuksena työn tutkimustuloksista muodostetuille teemoille. Näiden valittujen teemojen kautta pyrin vastaamaan siihen, millaisia ongelmakohtia ja haasteita näihin kyseisiin työhyvinvointiaiheisiin liittyy. Näitä asioita tarkastelemalla sain mielestäni kattavia, puhuttelevia ja mielenkiintoisia vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin.

5. TULOKSET TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSISTA

Viidennessä luvussa esittelen tutkimustuloksia työhyvinvointiteemojen ja tutkimuskysymysten kautta. Tarkastelen yliopistojen palvelussuhteisiin, työtyytyväisyyteen, työaikaan ja palkkaukseen liittyneitä asioita. Lisäksi käsittelen kokemuksia työstressistä, työssäjaksamisesta, työhyvinvoinnin parantamisesta sekä yliopistouudistuksen vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin.

5.1 Palvelussuhteet ja työtyytyväisyys yliopistoissa

Kyselyjen perusteella hyvin keskeiseksi työhyvinvoinnin teemaksi muodostui yliopistojen henkilöstöjen määräaikaisten työsuhteet, jotka ovat olleet harmittavan yleisiä yliopistosektorilla. Esimerkiksi TTL:n vuoden 2013 kyselyn perusteella 46% jäsenistä oli pysyvässä työsuhteessa ja 54% määräaikaisessa. Viime vuosien aikana vakituisten paikkojen osuus on kuitenkin kasvanut erityisesti yliopisto-opettajilla ja muilla asiantuntijoilla, mutta ongelmana on ollut tutkijoiden vakinaistamisen hitaus. Esimerkiksi vuoden 2013 TTL:n kyselyssä vain yksi tutkija kymmenestä oli vakinaistettu ja lähes puolella yliopistotyöntekijöistä oli ollut uransa aikana vähintään kymmenen palvelussuhdetta. (Puhakka & Rautopuro 2013, 23–26.) Työn jatkuvuuden kannalta tämä on epäsuotuisa tilanne työntekijöille.

Ongelmaksi on koitunut se, että yliopistot eivät ole kokeneet riittävän tarpeelliseksi vakinaistaa ja sitouttaa omaa henkilöstöään, millä on taas negatiivista vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden motivaatioon. Vaikka hieman parempaan suuntaan ollaan menty, ovat määräaikaaisuudet kuitenkin olleet hyvin yleisiä yliopistoissa ja niillä on ollut hyvin negatiivinen vaikutus yliopistotyöntekijöihin. Esimerkiksi TTL:n vuoden 2010 kyselyn mukaan 41% miehistä työskenteli pysyvässä työsuhteessa ja naisista 36%. (Puhakka & Rautopuro 2013, 23–25; Puhakka &

Rautopuro 2010, 22.) Kasvanut kritiikki työsuhteiden laadusta on saanut yliopistot muuttamaan toimintaansa, jonka seurauksena määräaikaaisuudet ovat olleet hieman laskussa. Tilanteeseen on osaltaan vaikuttanut myös se, että yliopistot ovat olleet korvausvelvollisia laittomista määräaikaaisuuksista. Haasteena on kuitenkin se, että yliopistoja ei ole nähty riittävän kilpailukykyisiä työnantajia. (Puhakka & Rautopuro 2007, 23.) Kun yliopistot ovat olleet haluttomia vakinaistamaan ulkopuolisella rahoituksella toimivia työntekijöitään, on se näkynyt määräaikaisten suurena määränä. Yliopistosektorin näkökulmasta katsottuna suurena haasteena onkin se, kuinka osaavat ja motivoituneet työntekijät saadaan pysymään yliopiston palveluksessa vielä jatkossakin. (Puhakan ja Rautopuron 2001, 22.)

Vuonna 2015 YHL:n kyselyyn vastanneista jäsenistä töissä oli joko koko- tai osa-aikaisena 89,8% ja lähes kaikki työskentelivät yliopistoissa. Työttömyyttä esiintyi tuona vuotena enemmän miehillä kuin naisilla ja työntekijöistä miltei puolet oli irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Uudelleentyöllistymisen näkökulmasta katsottuna ongelmiksi muodostuivat erityisesti työntekijöiden ikä, työpaikkojen puuttuminen sekä työpaikoista käytävä kova kilpailu. Yllättävää oli kuitenkin se, että lähes kaikki YHL:n kuuluneet työntekijät eivät olleet halukkaampia eläkkeelle siirtymiselle, vaan heillä oli sitäkin enemmän halua tehdä työtä. He kokivat myös työn mielekkyyden hieman lisääntyneen työtehtävien monipuolistumisen myötä, mutta yhä useammat kuitenkin kokivat työtyytyväisyyden yliopistoon vähentyneen. (YHL 2015, 16–17; Henttonen ym. 2014, 13, 34.)

YHL:n jäsenistä melkein kaikilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimussuhde ja ammattialoista noin puolet edusti hallintoa tai toimistotyötä (Henttonen ym. 2014, 7). YHL:n kuuluneet nuoremmat työntekijät, eritoten alle 30-vuotiaat henkilöt, olivat olleet useammin määräaikaaisessa työsuhteessa kuin heitä vanhemmat työntekijät. Alle 30-vuotiaat miespuoliset työntekijät olivat useammin vakinaisessa työsuhteessa kuin naiset. Haasteena tässä on kuitenkin se, että nuorempien työntekijöiden työuran jatkuvuutta ei tueta tarpeeksi ja heitä ei vakinaisteta helposti. Tästä syntyy taas

väistämättä tilanne, että nuoremmat työntekijät kiinnostuvat muista työ- ja uramahdollisuuksista yliopiston ulkopuolella. Esimerkiksi vuonna 2007 YHL:n jäsenistä harvimminkin vakinaisia olivat yliopistotutkijat ja opettajat, kun taas muun muassa kiinteistöalalla ja virastomestarin työssä olleet henkilöt olivat lähes aina vakituisia. Kritiikkiä aiheuttivat paljon myös työsopimukseen liittyneet asiat. Esimerkiksi eräällä YHL:n jäsenellä saattoi olla jopa 50 määräaikaista sopimusta 17 vuoden työssäolon aikana. (Rantanen 2007, 15–18.) Tämä taas kertoo yliopistojen henkilöstöpolitiikassa esiintyneistä haasteista.

Ongelmana on ollut myös se, että eri työpaikoilla on saatettu tarjota toisen sukupuolen edustajille vakinaisia työpaikkoja helpommin kuin toiselle sukupuolelle. Asia on hieman kyseenalainen, sillä työhön liittyvä sitouttaminen tulisi olla tasaveroista sekä miehille että naisille. Lisäksi näkemykset siitä millainen työtehtävä on pysyvä ja millainen ei, ovat vaihdelleet. Vaikeutena tässä oli muun muassa se, että työntekijät saattoivat käsittää pitkäaikaisen ja ulkopuolisella rahoituksella toimivan tutkimus- ja hanketyön vakituisena työpaikkana, kun taas toiset näkivät saman työn vain määräaikaisena työsuhteena. (Rantanen 2007, 14–23.)

Yliopistosektorilla epävarmat työsuhdetilanteet ovat hankaloittaneet näin ollen työntekijöiden omia tulevaisuuden suunnitelmia ja aiheuttaa kilpailua, ristiriitoja ja rasitteita työpaikoissa. Työntekijöiden näkökulmasta katsottuna esimerkiksi vuonna 2007 YHL:n jäsenistä lähes puolet kritisoivat sitä, että määräaikaisten työntekijöiden oli joustettava työssään vakituisia enemmän oman työnsä jatkumisen takaamiseksi, ja että vakituisilla työntekijöillä oli näin ollen huomattavasti suotuisampi asema tulevaisuuden kannalta. (Rantanen 2007, 14–23.) Tämän kaltaiset tilanteet synnyttävät yhä enemmän kiistoja ja kilpailua työntekijöiden välillä, jolloin heidän on taisteltava työpaikoistaan jopa oman terveytensä ja jaksamisensa kalliilla kustannuksella.

Professoriliiton kyselyssä (2016 b, 8–15) ongelmaksi muodostui professoreina työskentelevien henkilöiden selvä tyytymättömyys ja kritiikki yliopistoissa tehtävän tutkimustyön edellytyksiin. Työtyytyväisyyden perusteella esimerkiksi 39% kyselyyn vastanneista kokoaikaisista professoreista oli erittäin tai melko tyytymättömiä tehdä tutkimusta tai taiteellista työtä omassa yliopistotyössään. Peräti 72% professoreista koki puolestaan avustavan henkilöstön saatavuuden selkeästi heikentyneeksi, mikä taas vaikeuttaa työn sujumista ja työssä jaksamista. Ongelmaksi muodostuivat lisäksi professoreiden työn arvostus ja työn hallinta, jotka koettiin selvästi heikentyneiksi tai pysyneen entisellään.

Miltei puolet yliopistoprofessoreista olivat sitä mieltä, että yliopistoissa olevat materiaaliset työvälineet, työskentelytilat, työtehtävien sisältö sekä työn organisoiminen olivat pysyneet suunnilleen entisellään, kun taas osa koki niissä heikentymistä. Osa heistä koki eniten parantumista juuri materiaalisten tekijöiden kohdalla. (2016 b, 8–15.) Yhtenä syynä tähän lienee se, että yliopistot panostavat erilaisiin asioihin ja materiaalisilla tekijöillä voidaan osaltaan luoda hyvinvointia ja viihtyvyyttä työntekijöiden omaan työympäristöön. Työterveyden näkökulmasta katsottuna materiaaliset tekijät eivät kuitenkaan luo sellaista työhyvinvointia, joka tukisi työntekijöiden pitkäaikaista jaksamista ja työterveyden perusedellytyksiä.

Professoriliiton kyselyn perusteella ongelmaksi muodostui se, että lähes puolet kokoaikaisesti työskentelevistä professoreista koki työssä jaksamisen heikentyneeksi tai pysyneen ennallaan. Vain hyvin pieni osa heistä oli sitä mieltä, että esimerkiksi työssä jaksaminen oli parantunut (ks. liite 2). (2016 b, 8–15.) Tilanne on ongelmallista nimenomaan työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta, sillä työssä jaksaminen on terveellisen työn ehto. Työssäjaksamisen heikentyminen on hälyttävä merkki haitallisesta työssä kuormittumisesta ja siitä, että työhön voi liittyä ylimitoitettuja odotuksia ja vaatimuksia sekä epäterveellisten työtapojen sokeaa omaksumista. Siksi oman työn organisoiminen tulisi toteuttaa työssä jaksamisen ehdoin, koska suurena vaarana on, että työntekijät uupuvat liikaa tai he haluavat etsiä ulospääsyä tilanteesta.

5.2 Henkilöstöjen työajat yliopistosektorilla

Työajat olivat hyvin tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja aihetta käsiteltiin kaikkien liittojen jäsenkyselyissä. Työaikaanäkökulman mukaan mittavaksi ongelmaksi muodostui se, että jäsenet ylittivät suuresti kyselyjen aikaan voimassa olleen vuotuisen 1 600 tunnin kokonaistyöajan määrän. TTL:n jäseninä olleiden työntekijöiden viikkotyöaika oli esimerkiksi vuonna 2013 41.7 tuntia, jolloin miehet tekivät pidempää työviikkoa kuin naiset. Yliopistosektorilla työajat ovat olleet laskusuunnassa, mutta työmäärät ovat silti ylittäneet työehtosopimuksen mukaiset rajat, mistä on taas syntynyt erittäin haitallinen terveydellinen uhkatekijä. Esimerkiksi TTL:n jäsenistöstä yliopisto-opettajilla työaika on ollut viime vuosina selkeästi suurinta. Juuri tutkijat ja opettajat ovat työskennelleet yliopistoissa EU-direktiivin äärirajoilla. (Puhakka & Rautopuro 2013, 34–35; Puhakka & Rautopuro 2010, 33.)

Yliopistoissa työaika on ollut aiemmin huomattavasti suurempi kuin mitä se on ollut esimerkiksi kunta- tai valtiosektorilla ja erilaisissa tutkimuslaitoksissa (Puhakka & Rautopuro 2004, 33). Yliopistoissa työaika ja sen myötä henkilöstöjen työmäärät ovat lisääntyneet pätevöitymisen, koulutustason ja työn vaatimusten myötä. Työnkuvan perusteella esimerkiksi yliopistotutkijoiden työhön on kuulunut sekä kontaktiopetusta että opiskelijoiden opetukselliseen auttamiseen liittyvää ohjausta, mikä taas on kertonut yliopistomaailmassa tapahtuneista monista muutoksista. Suuri osa muistakin yliopistojen asiantuntijoista antaa myös kontaktiopetusta ja ohjausta. (Rautopuro & Puhakka 2013, 37–38.) Tilanne on kuitenkin huolestuttava ja ongelmallinen, koska selkeät rajat siitä keille yliopisto-opetus nykyisin kuuluu ovat siten entisestään sekoittumassa. Asia näkyi selvästi esimerkiksi siinä, että yliopistojen työehtosopimuksessa opettajille oli laadittu tiettyjä maksimiopetustyömääriä, mutta vastaavia asetettuja työmääreitä ei ollut kuitenkaan muilla yliopiston ammattiryhmillä. (Rautopuro & Puhakka 2013, 37–38.)

Suurena ongelmana oli se, että TTL:n jäsenet tekivät liikaa töitä ja useimmilta työntekijöiltä puuttui myös säädösten mukainen esimiehen määräys ylitöiden tekemiseen. Esimerkiksi vuoden 2013 kyselyssä yli puolet jäsenistä teki ylitöitä, mutta vain hyvin harvat saivat ylitöistä asianmukaisen korvauksen. Suurin osa tohtoreista teki palkatonta ylityötä ja opettajat tekivät ylitöitä kaikkein eniten. Yliopistoissa työskentelevien ilman ylityökorvausta tekevien osuus on viime vuosina pienentynyt hieman, mutta ylityötilanteet ovat kuitenkin edelleen erittäin huolestuttava ja vakava terveydellisten riskien takana vaikuttava tekijä. (Puhakka & Rautopuro 2013, 37–40.)

Ylitöiden näkökulmasta tarkasteltuna yli puolet TTL:n kuuluneista työntekijöistä työskenteli kotona vähintään kerran viikossa, miehet enemmän kuin naiset. Myös naiset tekivät aivan liikaa töitä kotona, ja eniten juuri tutkijoina ja opettajina toimineet henkilöt. Tästä syystä esimerkiksi perheen ja työelämän yhteen sovittaminen on ollut pulmallista ja tapahtunut pitkälti työelämän asettamilla ehdoilla, mikä ei ole hyvä asia. Lisäksi työntekijöiden koulutustason nousu oli yhteydessä kotona tehtäviin ylitöihin. (Puhakka & Rautopuro 2013, 37–40.) Erittäin huolestuttavaa ja ongelmallista oli se, että hyvin suurelle osalle TTL:n jäsenistä suuret viikkotyömäärät saattoivat muodostaa merkittävän uhan heidän terveydelleen. (Puhakka & Rautopuro 2007, 38–42.) Iltaisin ja viikonloppuisin kotona tehtävät ylityöt ovat olleet taakoittavia ja aiheuttaneet helposti uupumista sekä muita stressioireita yliopistotyöntekijöille.

Työaikamuodon perusteella YHL:n jäsenistä lähes kaikki työskentelivät virastotyöajan piirissä (7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa) ja viidennes kuului viikkotyöajan piiriin (7 tuntia 39 minuuttia vuorokaudessa). Naiset olivat miehiä useammin virastotyöajan piirissä. Kritiikkiä aiheuttivat kuitenkin tilanteet, joissa viikkotyöajan piirissä olleet työntekijät kokivat omasta mielestään syrjintää joutuessaan tekemään kahta tuntia pidempää työviikkoa kuin virastotyöajan piirissä olleet työntekijät. Ongelmana oli myös se, että pidempää työaikaa ei huomioitu millään tavoin palkassa. Näin samapalkkaisen virastotyöaikaa noudattavan työntekijän tuntipalkka oli parempi kuin viikkotyöaikaa noudattavan, vaikka he olivat samalla tasolla työn

vaativuuden arvioinnissa. (Rantanen 2007, 24–26; Kyllönen & Rosti 2011, 25). YHL:n jäsenistä lähes kaikilla oli käytössä liukuva työaikajärjestelmä, mutta aivan kaikilla työntekijöillä ei ole ollut kuitenkaan varmaa tietoa siitä, oliko työaikaliukumiin mahdollisuutta omassa työssä. Liukuvan työajan nähtiin lisäävän epäselvyyttä myös siitä, mikä laskettiin ylityöksi ja mikä taas ei. Monet eivät myöskään halunneet tehdä ylitoita, koska vapaa-aika ja perhe koettiin paljon tärkeämmäksi kuin työnteko. (Rantanen 2007, 24–26; Kyllönen & Rosti 2011, 25). Tämä taas korostaa sitä, kuinka suuri merkitys omalla ajalla ja perhetekijöillä on yksilöiden työhyvinvointiin.

Hyvin monilla työntekijöillä säännöllinen työaika ei riittänyt työtehtävistä suoriutumiseen ja vastaajat kokivat kiireen ja työmäärien kasvaneen. Esimerkiksi vuoden 2015 kyselyn perusteella YHL:n jäsenistä 32,6% kertoi tekevänsä ylitoita, miehet naisia hieman useammin. Ilman esimiehen lupaa ylitoita teki runsas puolet työntekijöistä. Suurimmalle osalle YHL:n kuuluneista yliopistotyöntekijöistä ylitoiden teon syynä oli nimenomaan työtehtävistä selviytyminen. (Henttonen 2014, 14–18.) Ongelmana oli kuitenkin se, että miltei puolet työntekijöistä ei pyytänyt minkäänlaista korvausta tehdystä ylityöstä. Ylityöt korvattiin useimmiten työaikahyvityksinä, mutta tätä harvemmin rahallisesti. (YHL 2015, 9–11.)

Professoriliiton (2016 b, 18–19) selvityksestä kävi esille, että kokoaikaisesti työskentelevien yliopistoprofessoreiden arviot omasta vuotuisesta työajasta olivat vuonna 2016 keskimäärin yli 2 000 tuntia. Professoreiden työajan keskiarvoksi muodostui tuolloin 2093 tuntia vuodessa. Eniten työaikaa professoreilla kului muiden työtehtävien ohella esimerkiksi tutkimuksen tekemiseen, perustutkinto-opetukseen ja kontaktipetukseen sekä tohtorikoulutukseen. Vähiten työaikaa kului kyselyn perusteella muun muassa omaan kouluttautumiseen, tehtävään kuuluvaan taiteelliseen toimintaan ja yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen, joilla kuitenkin on oma tärkeä merkitys professoreiden työssä. Työajan vaikutukset liittyivät keskeisesti työnhyvinvointiin. Liika työnteko ei tehnyt hyvää työntekijöiden terveydelle, ja tähän asiaan tulisi puuttua riittävän ajoissa ongelmatilanteiden ja riskien ehkäisemiseksi.

5.3 Henkilöstön palkkaus yliopistosektorilla

Palkkaus oli ammattiliittojen kyselyissä hyvin keskeinen työhyvinvoinnin teema, jolla oli selkeitä vaikutuksia työntekijöihin ja heidän työtyytyväisyyteensä. Esimerkiksi vuoden 2013 TTL:n kyselyssä yliopistoissa toimineiden työntekijöiden keskipalkka oli 3 641 euroa kuukaudessa. Yliopistotyöntekijöiden koulutustaso vaikutti merkitsevästi palkkaukseen ja matalampaan ansioon syynä oli työskentely yliopistosektorilla. Yliopistojen palkat olivat hieman pienemmät kuin kuntien tai valtiosektorin palkat. Sukupuolittain katsottuna ongelmana oli kuitenkin naisten ja miesten välisen palkkauksen huomattavat erot. (Puhakka & Rautopuro 2013, 27–29; Puhakka & Rautopuro 2010, 25; Puhakka & Rautopuro 2007, 27–28.)

Esimerkiksi vuonna 2013 TTL:n jäseninä olleiden miespuolisten yliopistotyöntekijöiden keskipalkka oli 3 870 euroa ja naispuolisten työntekijöiden oli 3 516 euroa, jolloin palkkaeroa kertyi 354 euroa. Palkkaeroihin vaikutti se, että naisten keskipalkat olivat kaikilla koulutustasoilla miehiä matalammalla tasolla. Miesten keskiansiot olivat taas naisia korkeammat kaikissa yliopiston ammattiryhmissä. Yliopistot olivat ainoa sektori, jossa mies- ja naistyöntekijöiden välinen palkkaus oli siis tilastollisesti tarkasteltuna merkittävästi erilainen. (Puhakka & Rautopuro 2013, 27–29; Puhakka & Rautopuro 2010, 25; Puhakka & Rautopuro 2007, 27–28.)

Aiemmin haasteena oli se, että osalla TTL:n kuuluneista työntekijöistä ei ollut käytössä työtehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää, jolloin palkanmaksu ei toteutunut oikeudenmukaisesti. (Puhakka & Rautopuro 2007, 27–28, Puhakka & Rautopuro 2004, 27–28.) Yliopistoissa työskennelleet naiset arvioivat palkkausjärjestelmän oikeudenmukaista soveltamista miehiä paljon kriittisemmin. Järjestelmän vaikutukset työpaikan yhteishenkeen, palkkatasa-arvoon, työmotivaatioon tai ilmapiiriin tuottivat myös kielteisiä näkemyksiä. (Puhakka & Rautopuro 2007, 27–28, Puhakka & Rautopuro 2004, 27–28.)

Työntekijöiden palkkaukseen liittyvien etujen hoitamisessa on ollut paljon parantamista, sillä piittaamattomuus sitovista määräyksistä, kuten työhön kuuluvien korvausten maksamisista, on ollut merkinä henkilöstöpolitiikan hoitamisessa ilmenneistä puutteista (Puhakka & Rautopuro 2001, 31; Puhakka & Rautopuro 2004, 31–32). YHL:n vuoden 2015 kyselyn perusteella lähes kaikki työntekijät kuuluivat yliopistojen muun henkilöstön palkkausjärjestelmän piiriin. Suurimmalla osalla YHL:n kuuluneista yliopistotyöntekijöistä oli tuolloin keskimäärin 2 401–2 600 euron suuruiset kuukausiansiot. (YHL 2015, 6–8; Kyllönen & Rosti 2011, 12–15.)

YHL:n vuoden 2015 kyselyn perusteella eniten eri mieltä oltiin palkkausjärjestelmään vaikuttavissa toimenpiteissä vaikuttamisessa. Tämän lisäksi työpaikan rahatilanteen vaikutus palkan määräytymiseen aiheutti erimielisyyttä ja kriittisyyttä YHL:n kuuluneissa työntekijöissä. Ongelmaksi muodostui myös se, että oman työorganisaation palkkausjärjestelmän ei koettu palkitsevan työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta, sillä järjestelmä ei saavuttanut kilpailukykyistä palkkatasoa, se ei reagoinut työtehtävien muutoksiin eikä se kannustanut myöskään työntekijöiden oman ammattitaidon kehittämiseen. (YHL 2015, 6–8; Kyllönen & Rosti 2011, 12–15.)

Palkkavaikutusten perusteella monella YHL:n jäsenenä olleella yliopistotyöntekijällä palkka oli noussut, mutta palkka-ansiot koettiin kuitenkin usein alhaiseksi. Palkan heikkoa tasoa YHL:n kyselyn perusteella kritisoivat eritoten esimerkiksi 30–39-vuotiaat atk-alalla työskennelleet miehet. Vaikka joukosta löytyi positiivistakin suhtautumista, näkyi tyytymättömyys palkkajärjestelmään kohtaan kuitenkin hyvin selkeällä tavalla. (Rantanen 2007, 73–94; Henttonen ym. 2014, 31–33.) Tyytymättömyys palkkaukseen vaikutti näin ollen oleellisesti myös työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen, sillä palkkauksen tulisi motivoida työntekijöitä ja kompensoida riittävällä tavalla työhön sisältyviä vaatimuksia.

Professoriliiton (2016 b, 28) kyselyn perusteella osa kokoaikaisista professoreista koki työnantajansa onnistuneen palkkauksessa melko huonosti tai ei hyvin/ei huonosti. Hyvin harvat professorit kokivat taas palkkauksen onnistuneen erittäin huonosti. Erittäin hyvin onnistuneeksi palkkauksen koki ainoastaan 5% kokoaikaisesti työskennelleistä professoreista. Eri jäsenkyselyiden perusteella tyytymättömyyttä palkkaukseen esiintyi yliopistosektorilla lähes kaikkien ammattiryhmien välillä, jopa suhteellisen hyvin ansaitsevien työntekijöiden kohdalla. On myös ymmärrettävä se seikka, että suhtautumiset palkkaukseen saattavat vaihdella paljonkin eri yksilöiden välillä ja heidän kokemansa oikeanmukaisen ansaitsemisen kohdalla.

5.4 Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvät tekijät

Työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin parantaminen olivat kyselyissä työhyvinvoinnin pääasiallisia teemoja, joiden vaikutukset luovat perustusta koko työterveydelle. TTL:n kyselyjen perusteella työssä jaksamista ja työhyvinvointia eniten parantavia asioita olivat muun muassa esimiehen johtamiskäytäntöjen parantaminen, kommunikaation parantaminen sekä henkilöstömäärän lisääminen. Toisaalta yliopistoihin liittyvät erilaiset materiaaliset olot eivät niinkään lisänneet työhyvinvointia, kuten kävi ilmi aiemmin myös Professoriliiton kyselystä. Ongelmana ilmeni kuitenkin se, että työntekijöiden palkitsemisen parantamisen merkitys oli vähentynyt työhyvinvointia parantavana tekijänä. Lisäksi sukupuolten välinen ero työhyvinvoinnin parantamisen ja palkitsemisen välillä oli hävinnyt. (Puhakka & Rautopuro 2013, 50–52; Puhakka & Rautopuro 2010, 47–49.)

Työyhteisön näkökulmasta katsottuna työhyvinvointia paransivat muun muassa esimieheltä saatu tuki ja sen lisääminen sekä työssä palkitsemisen parantaminen, jotka koettiin erittäin tärkeiksi tekijöiksi. Hyvin merkitseväksi asiaksi koettiin myös työyhteisön kommunikaation ja vuorovaikutuksen parantaminen. (Puhakka & Rautopuro 2007, 47–48.) Yliopistosektorin ammattiryhmien perusteella erityisesti

yliopisto-opettajilla työhyvinvointia lisäsi työajan selkiyttäminen ja henkilöstön määrän lisääminen. Yliopisto-opettajien työtehtävät ovat usein hyvin laajoja, jolloin heidän työmääränsä nousi työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin nähden kohtuuttoman suureksi. (Puhakka & Rautopuro 2004, 44; Puhakka & Rautopuro 2001, 33.)

YHL:n kyselyjen perusteella työntekijöiden työssä jaksamista edistivät eniten esimerkiksi kokemukset aikaansaavuudesta ja hyödyllisyydestä, työn merkityksen kokeminen selkeänä sekä luottamus ja arvostus. Tärkeää oli myös se, että työntekijöiden kykyihin luotettiin joka tasolla. Toisin sanoen työyhteisö, jossa työntekijät kokivat olevansa arvokkaita, pystyi voimaan myös hyvin. Haasteeksi koitui kuitenkin se, että työssä jaksamista ei edistänyt eri henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon toteutumisen tila. Kritiikkiä aiheutti paljon lisäksi palkkauksen epäoikeudenmukaisuus ja kannustavuuden puuttuminen. (Henttonen ym. 2014, 19; Kyllönen & Rosti 2011, 40–43; Rantanen 2007, 62–63.)

Työntekijöiden työhyvinvointia heikensivät jatkuvat muutokset työssä, avoimuuden puute, resurssien vähyys sekä kiire. Selkeäksi epävarmuustekijäksi ja ongelmaksi nousivat ennakoimattomat muutokset työpaikalla. Epävarmuutta herättivät eniten irtisanomisuhat sekä siirrot toisiin tehtäviin oman työpaikan ulkopuolelle. (Henttonen ym. 2014, 19; Kyllönen & Rosti 2011, 40–43; Rantanen 2007, 62–63.) Työntekeä oli näin ollen paljon epävakampaa ja työterveyteen nähden hyvin riskialtista.

Professoriliiton kyselyn perusteella haasteena oli, että yli puolet professoreista koki professorin työn heikentyneeksi. Lisäksi puolet kokoaikaisesti toimineista professoreista olivat sitä mieltä, että heidän työn hallintansa oli heikentynyt. Miltei puolet vastanneista professoreista koki puolestaan työssä jaksamisen pysyneen suhteellisen ennallaan, mutta huolestuttavaa oli kuitenkin se, että ainoastaan 6% professoreista koki työssä jaksamisen parantuneen. (Professoriliitto 2016 b, 15, 31.)

Työmotivaation näkökulmasta tarkasteltuna ongelmallista oli myös se, ainoastaan 7% kokoaikaisista professoreista koki työmotivaation parantuneen omassa työssään. Huolestuttavaa oli lisäksi se seikka, että yhä useampi professori koki haluavansa tai harkitsevan siirtymistä vanhuuseläkkeelle heti, kun se on mahdollista. Yliopistosektorin kannalta harmillista oli myös se, että useat professorit harkitsivat jopa työpaikan vaihtoa toiseen, mikä taas viittasi työn aiheuttaman tyytymättömyyden vaikutuksiin ja omasta työpaikasta etääntymiseen. (Professoriliitto 2016 b, 15, 31.)

5.5 Kokemukset työstressistä, työuupumuksesta ja kuormitustekijöistä

Tärkeinä teemoina olivat tarkastelut työstressistä, työuupumuksesta ja kuormitustekijöistä. Esimerkiksi vuonna 2013 TTL:n jäsenten kokemat stressioireet olivat kasvaneet. Ammattiryhmien näkökulmasta katsottuna stressiä esiintyi tuolloin paljon yliopistotutkijoilla, opettajilla ja muilla asiantuntijoilla. Tutkijoilla stressioireet olivat selvästi lisääntyneet enemmän viime vuosien aikana, kun taas aiemmin opettajilla esiintyi uupumusta enemmän kuin muilla työntekijöillä. (Puhakka & Rautopuro 2013, 42–44; Puhakka & Rautopuro 2010, 39–40; Puhakka & Rautopuro 2007, 43.)

Esimerkiksi vuonna 2013 TTL:n kuuluneista työntekijöistä lähes puolet koki työuupumusta. Työntekijöiden ikääntyminen lisäsi myös uupumisoireita. Haasteena onkin se, miten työnantajat tulevat vastaisuudessa kiinnittämään huomiota työntekijöidensä ikäjohtamiseen ja parempien toimintaedellytysten takaamiseen, jotka työuupumusta voitaisiin estää. (Puhakka & Rautopuro 2013, 42–44; Puhakka & Rautopuro 2010, 39–40; Puhakka & Rautopuro 2007, 43.)

TTL:n kuuluneille työntekijöille työuupumuksen ja työstressin aiheuttajana ja ongelmana olivat eritoten suuret työmäärät, jolloin niillä oli suora yhteys uupumuskokemuksiin. Suuret työmäärät yliopistoissa ovat lisäksi kielineet siitä, että työn organisoinnissa on ollut haasteita ja henkilöstömitoitus kaipaasi tuntuvia parannuksia. Ongelmallista oli myös iltaisin tai viikonloppuisin työskentely työajan ulkopuolella. (Puhakka & Rautopuro 2013, 45–46; Puhakka & Rautopuro 2004, 40.)

Yliopistoissa työnantajien tulisikin ryhtyä ajoissa toimiin, jotta työntekijöiden liiallista kuormittumista voitaisiin oleellisesti vähentää. Esimerkiksi vuonna 2001 stressiä TTL:n jäseninä olleille yliopisto-opettajille aiheuttivat esimerkiksi opettaminen, tutkiminen, hallintotehtävät, opiskelijat ja palvelussuhteiden jatkumisen epävarmuus. Myös erilaiset työpaikoilla esiintyneet ristiriidat olivat omiaan lisäämään työntekijöiden uupumista ja stressiä sekä ongelmatilanteita. (Puhakka & Rautopuro 2001, 33.)

YHL:n kuuluneille työntekijöille aiheutui paljon työperäistä epävarmuuden kokemista. Esimerkiksi vuoden 2015 YHL:n kyselyn perusteella selvisi, että epävarmuutta ja sitä kautta työstressiä sekä ongelmia aiheuttivat eniten työpaikan irtisanomiset, ennakoimattomat muutokset sekä työttömäksi jääminen. Työpaikkanäkökulmasta katsottuna lähes puolet liiton jäsenistä koki työnsä olevan vaakalaudalla. Suurin osa uskoi työpaikkansa olevan uhattuna nimenomaan Suomen hallituksen tuona aikana tekemien rajujen koulutusleikkauksien takia. (YHL 2015, 12–13; Henttonen ym. 2014, 20; Kyllönen & Rosti 2011, 61; Rantanen 2007, 62–67.) Huomioitavaa oli myös se, että esimerkiksi vuonna 2011 tehdyssä YHL:n kyselyssä yllättävän monet työntekijät kokivat työkyvyttömyyden ja irtisanomisen uhkaa, mikä on suuri työhyvinvointiriski. Ongelmaksi muodostuivat erityisesti työntekijöiden suuret työmäärät, kiire sekä ennakoimattomat muutokset työpaikoilla, jotka aiheuttivat väsymystä ja työuupumusta. Yliopistotyöntekijöiden koulutustaso tai sukupuoli ei kuitenkaan vaikuttanut näiden epävarmuustekijöiden kokemiseen. (YHL 2015, 12–13; Henttonen ym. 2014, 20; Kyllönen & Rosti 2011, 61; Rantanen 2007, 62–67.)

Professoriliiton selvityksessä yli puolet kokoaikaisista professoreista koki työmotivaation pysyneen ennallaan, kun taas osa heistä oli sitä mieltä, että työmotivaatio oli selvästi heikentynyt. Esimerkiksi ainoastaan 7% professoreista oli sitä mieltä, että työmotivaatio oli parantunut, mikä puolestaan ei ollut hyvä viesti työhyvinvoinnin kannalta, sillä työntekijöiden kokema tyytymättömyys omaan työhön toimii kuin kasvualustana stressioireille, uupumukselle sekä monille muille haittatekijöille. (Professoriliitto 2016 b, 15–16.)

Huolestuttavaa oli lisäksi se, että yli puolet vastanneista professoreista koki professorin työn yliopistossa heikentyneen. Ongelmana oli myös saada lisää avustavaa henkilökuntaa, mikä lisäsi työtaakkoja entisestään. (Professoriliitto 2016 b, 15–16.) Haitallinen työstressi on näin ollen todellinen työhyvinvoinnin riskitekijä yliopistosektorilla, jonka kitkemiseksi on tehtävä paljon parannuksia.

5.6 Näkemykset yliopistouudistuksen vaikutuksista työhyvinvointiin

Vuonna 2010 toteutuneella yliopistouudistuksella, jolloin yliopistoista tuli autonomisia, oli hyvin suoria vaikutuksia työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Uudistuksen vaikutuksia työhyvinvointiin tarkasteltiin erityisesti tietyissä TTL:n ja YHL:n jäsenkyselyissä. Esimerkiksi vuoden 2010 TTL:n jäsenkyselyn perusteella ongelmaksi muodostui se, että yliopistouudistus ei vaikuttanut toivotusti yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Vaikka jotkut työntekijät odottivat kenties hartaastikin yliopistouudistuksen hyviä vaikutuksia, suurin osa koki kuitenkin, ettei työilmapiiri ollut parantunut uudistuksen myötä. (Puhakka ja Rautopuro 2010, 51–52.)

Uudistus ei ole toistaiseksi kyennyt riittävästi täyttämään yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin liittyneitä tarpeita. (Puhakka ja Rautopuro 2010, 51–52.) Ammattiryhmien perusteella TTL:n kuuluneista työntekijöistä kriittisimpiä näkemyksiä työilmapiiristä antoivat yliopisto-opettajat, tutkijat ja muut asiantuntijatehtävien työntekijät, sekä erityisesti ne, jotka työskentelivät määräaikaaisina. (Puhakka & Rautopuro 2010, 51–52; Puhakka & Rautopuro 2013, 56–58.)

Vuoden 2011 YHL:n jäsenkyselyn perusteella yliopistotyöntekijöistä alle puolet tunsii yliopistouudistuksen kohtalaisesti ja vain 6% työntekijöistä koki tuntevansa uudistuksen hyvin. Uudistuksen onnistumiseen suhtautui hyvin kriittisesti lähes puolet vastanneista jäsenistä, kun taas noin puolet koki, ettei yliopistouudistuksella ollut merkitystä yliopistoon työpaikkana. Merkittäväksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi ongelmaksi muodostui kuitenkin se, että ainoastaan hyvin harvat työntekijät kokivat yliopistouudistuksen parantaneen työtyytyväisyyttä. Esimerkiksi tyytyväisyyden yliopistoon koki vähentyneen peräti 36% YHL:n kuuluneista työntekijöistä. (Kyllönen & Rosti 2011, 34–38.)

Professoriliiton (2016 b, 8–10) kyselyssä yliopistolakiuudistusta ei käsitelty suoranaisesti, mutta sen vaikutukset ovat olleet vaikuttamassa myös professoreiden työhyvinvointiin. Voidaan kuitenkin todeta, että esimerkiksi kaikkiaan 39% professoreista oli hyvin tyytymättömiä mahdollisuuksiinsa tehdä tutkimustyötä, mikä on hyvin merkille pantava ongelma työhyvinvoinnin suhteen. Haastavana asiana koettiin lisäksi professoreiden vaikutusmahdollisuuksien kaventuminen, mikä ei ole hyvä uutinen tieteen tekemisenkään kannalta. Näin ollen omaa työnantajaansa arvioidessaan yliopistoissa toimineet professorit antoivat ainoastaan *tyydyttävän* arvosanan omalle työnantajalleen (ks. liite 3). Professorikyselyn ja muiden liittojen jäsenkyselyiden kautta saatu tärkeä palaute tulisikin ottaa huomioon, kun vastaisuudessa ollaan miettimässä yliopistotyöhön liittyviä asioita ja muutoksia.

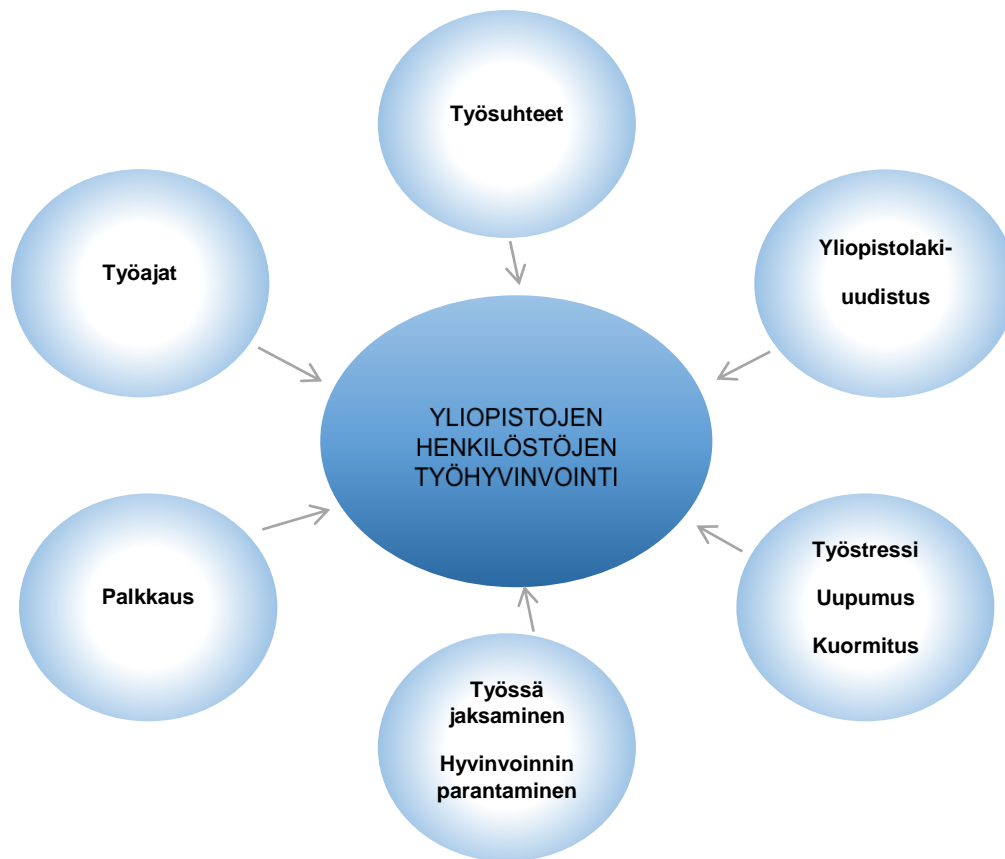
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä kuudennessa luvussa esittelen tutkimustuloksista tehtyjä johtopäätöksiä asetettujen tutkimuskysymysten valossa. Tämän jälkeen käsittelen johtopäätöksistä syntyneitä pohdintoja, tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Luvun lopuksi tuon esille tutkimukseni loppuarviointia ja jatkotutkimusaiheita.

6.1 Johtopäätökset tutkimuskysymysten valossa

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin liittyneitä asioita kolmen eri yliopistoalan ammattiliiton jäsenkyselyjä tarkastelemalla. Tätä aihetta lähdin selvittämään asettamieni tutkimuskysymysteni kautta: *Millaisista teemoista käsin yliopistotyöhön liittyvää työhyvinvointitutkimusta on käsitelty tutkimusten perusteella? Mitä työhyvinvointiin liittyviä ongelmia tutkimuksista nousee esille?* Tutkimuskysymyksiin lähdin etsimään vastauksia yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyneiden teemojen kautta, jotka on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 8.

Teemat valikoituvat sen perusteella, että niiden vaikutukset ja työntekijöiden hyvinvointiin olivat erittäin merkittäviä ja perustavanlaatuisia. Tarkastelluissa jäsenkyselyissä tiettyjen työhyvinvointiaiheiden merkitys myös korostui. Työssäni käsittelin yliopistojen henkilöstöjen palvelussuhteisiin, palkkaukseen ja työaikoihin liittyneitä ongelmia. Tarkastelin lisäksi työntekijöiden työssäjaksamiseen, työhyvinvoinnin parantamiseen, työstressiin, uupumukseen ja kuormittumiseen liittyneitä ongelmakohtia. Lopuksi tarkasteltiin vielä sitä, millaisia vaikutuksia vuonna 2010 tehdyllä yliopistolakiuudistuksella oli työntekijöiden työhyvinvointiin.



KUVIO 8. Tutkimuksessa käsitellyt työhyvinvoinnin teemat.

Viime vuosien aikana suomalaisten yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin on liittynyt paljon kriittisiä kannanottoja ja ongelmia, joita on esiintynyt kaikissa ammattiryhmissä. Työssä jaksamisessa on kaikilla yliopistoalan työntekijöillä ollut haasteita. Tällä on ollut puolestaan selvä yhteys työperäiseen oireiluun, stressin kokemiseen ja sairasteluun. Ammattiliittojen kyselyt olivat työhyvinvointiaiheiltaan varsin samanlaisia. Aiheet olivat konkreettisia ja toistuvia, mutta ne eivät pureutuneet syvemmin esimerkiksi työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin tai yksilöllisten tarpeiden tai tuntemusten käsittelyyn. Jäsenkyselyiden aiheet perustuivat pitkälti yleisnäkemykseen siitä, mitä yliopistotyöntekijöiden työhön normaalisti sisältyy (kuten työaika, palkkaus, työssä jaksaminen, työsuhte ja niin edelleen). Eri vuosina ja eri liitoissa tehdyissä jäsenkyselyissä seurattiin pääosin samoja työhyvinvointiteemoja ja niissä tapahtuneita mahdollisia muutoksia. Poikkeuksia toivat esimerkiksi vuonna 2010 uudistettu yliopistolaki, mutta kaikkiaan kyselyissä toistui järjestelmällinen työhyvinvointiaiheiden käsittely.

Yliopistotyöntekijät eivät ole voineet riittävän hyvin ja monien työhyvinvointi kärsi huolestuttavalla tavalla. Asia tuli selkeästi esille työsuhdeasioiden hoitamisessa. Määräaikaiset työsuhteet ovat haitanneet erittäin paljon yliopistotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista, vaikka asia ollaan kuitenkin tiedostettu. Vakituiset työsuhteet olivat usein jopa sukupuoleen sidottuja ja työntekijät joutuivat taistelemaan työpaikoistaan epävarmuuden ilmapiirissä. Määräaikaiset yliopistotyöntekijät ovat joutuneet joustamaan työssään vakinaisten työntekijöiden hyväksi, koska työpaikoista on yritetty pitää kiinni ja kilpailla hinnalla millä hyvänsä. Tämän vuoksi he kokivat enemmän uupumista, pelkoa ja epävarmuutta työnsä menettämisestä, mikä taas vähensi työn mielekkyyttä ja pirstoi työn kokonaisvaltaista merkitystä.

Työntekijöiden työhyvinvointia pahensi työnantajien piittaamattomuus työsuhteiden vakinaistamista kohtaan, sillä sitä ei välttämättä tehty, vaikka mahdollisuudet siihen olisi ollutkin. Tämänkaltainen tilanne on hyvin kyseenalainen, koska työsuhteita ohjasi päämäärättömyys. Haasteena onkin, että vakituiset työsuhteet saattavat eriarvoistumiselle alttiissa ja liian kilpailuhenkisissä työyhteisöissä järjestäytyä tulevaisuudessa yhä enemmän vain ”spesiaalitapauksia” varten. Yliopistot eivät ole olleet tarpeeksi varautuneita myöskään siihen, että suurin osa työntekijöistä on kokenut työpaikkansa uhatuksi tai he ovat halunneet mielellään siirtyä jopa kokonaan toisiin tehtäviin, mikä taas työhyvinvoinnin ja työnteon kannalta on ongelmallista. (Puhakka & Rautopuro 2013, 53–58). Tämänkaltainen tilanne ei välttämättä mahdollista suomalaisten yliopistojen korkealle kansainväliselle tasolle pääsyä (Puhakka & Rautopuro 2007, 47).

Yliopistoissa ei ole ollut riittäviä toimenpiteitä terveellisten työaikojen toteuttamiseksi, vaikka työntekijöiden suuret työmäärät ovat erittäin hälyttävä työhyvinvoinnin riskitekijä. Tästä seurauksena on helposti uupuminen, haitallinen työstressi sekä työnteon ja elämänlaadun heikkeneminen, jotka ovat omiaan aiheuttamaan erilaisia sairauksia. Tähän pitäisi nopeasti puuttua terveyttä edistävin toimin. Yliopistojen

tulisi toimia jämäkämmin säädettyjen työaikarajoitusten puitteissa ja huolehtia enemmän työntekijöidensä ajankäytöstä työssä. Yliopistoissa toimivien työntekijöiden tulisi löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Heillä olisi oikeus vähempään työntekoon, koska työajat ylittyivät sekä kotona että työpaikoilla, mutta työmäärien osalta tilanne on ollut lähes mahdoton. Yliopistotyöntekijöiden ei tulisi uhrautua liikaa työn vuoksi, kun kysymyksessä on oma terveys tai perheen hyvinvointi. Velvollisuudentunne tehdä liiallisia työmääriä tuntui ylittävän työntekijöiden terveydelliset ja yksilölliset arvot ja periaatteet, koska taistelu työpaikoista on ollut pitkään raskauttavaa. Tämä ei ole oikea terveellinen työtapa yliopistoissa.

Yliopistotyöntekijät ovat olleet kaikissa ammattiryhmissä selvästi tyytymättömiä palkkaukseen ja he kokivat yleisesti palkkauksen liian alhaiseksi. Miehet ovat saaneet edelleen enemmän palkkaa kuin naiset ja toimivat naisia useammin korkeimmissa yliopistotehtävissä, kuten dosentteina, professoreina tai muissa johtotehtävissä. Tähän tilanteeseen yliopistojen tulisi puuttua naisten hyväksi. Koulutustason ja pätevyyden vaikuttaessa palkan nousemiseen kasvoivat samalla työmäärät suuriksi, mikä vaikutti negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Yliopistoissa palkka-asiat tulisi hoitaa tasa-arvoisesti ja oikein perustein, sillä ongelmana on ollut yliopistojen silmiinpistävä välinpitämättömyys henkilöstöjen palkkaan liittyneiden oikeuksien toteuttamisessa. Palkkauksen toimivuus ole ollut itsestäänselvyys, sillä monet työntekijät kokivat, että palkkausjärjestelmää oli sovellettu väärällä tavalla eikä palkka aina vastannut työtehtävien vaativuutta. Tämä ei anna positiivista kuvaa yliopistojen palkkausjärjestelmien käytännön toimivuudesta ja oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Lisäksi työnantajat voivat nykyisin haluta tuoda palkkausjärjestelmiin uusi elementtejä ilman päteviä arvioita, jotka pahimmillaan voivat romuttaa työntekijöiden uskoa tehtävien vaativuuteen perustuvasta palkkausjärjestelmän toimivuudesta (Puhakka & Rautopuro 2010, 32).

Yliopistotyöntekijöiden työssä jaksaminen oli huolestuttavassa tilassa ja tyytymättömyys ja kriittisyys on kohdistunut lähes kaikkiin työhyvinvoinnin aihealueisiin. Työnantajat ovat tietämättään tai tietoisina vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointia epävakampaan suuntaan. Määräaikaisuudet ja epätietoisuus työn jatkumisesta aiheuttivat eniten haitallista työstressiä ja paineita työntekijöille. Kyseenalaista onkin yliopistojen suhtautuminen siihen, että määräaikaisuuksilla on ilmiselvä yhteys haitallisen työstressin ilmenemisessä ja kuormittumisessa. Yliopistotyöntekijöistä on näin tullut tiedekentän taakankantajia, jolloin he joutuvat uhraamaan hyvinvointiaan työnsä hyväksi. Tilannetta vaikeutti yliopistosektorin taipumattomuus olla lisäämättä vakinaisia työpaikkoja, joka on luonut epävarmuuden ilmapiiriä ja siten välinpitämättömyyden vaikutuksia työntekijöihin.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee pitää huolta työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuuden toteutumisesta (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§). Tässä ilmeni useita puutteita, joiden perusteella työntekijöiden turvallisuus ja terveys ei näyttänyt tarpeeksi motivoivan yliopistosektoria. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna myös yliopistolakiuudistus oli pettymys, johon oli sisällytetty liian suuria odotuksia. Yliopistojen henkilöstöjen työssä jaksamiseen ei ole tullut toivottuja myönteisiä vaikutuksia eikä uudistus ole parantanut työilmapiirin laatua. Yliopistoilla on entistä suurempi vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnista ja tähän tulisi havahtua nopeasti.

Yliopistojen haasteena onkin, miten ne säilyttävät asemansa motivoivana työpaikkana ja miten ne pystyvät luomaan työntekijöille toiveikkaampaa tulevaisuudenkuvaa, jotta heille tulisi tunne turvatumasta ja terveellisestä työstä. Yliopistoihin tulee vaikuttamaan se, miten ne pystyvät luomaan mahdollisuuksia kilpailukykyisemmistä työpaikoista tai kannattavasta työurasta. Suomalaisilla yliopistoilla on kuitenkin paljon mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Ne voivat puuttua asioihin, jotka tuottavat pahoinvointia työssä ja voivat näin vahvistaa työntekijöidensä hyvinvointia, sillä useimmiten akateeminen työ itsessään on myös tyydytystä tuottavaa ja motivoivaa. (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004, 7.)

6.2 Pohdinta

Yliopistotyöhön liittyvä suomalainen työhyvinvointitutkimus kaipaa entistä enemmän työn myönteisten puolien löytämistä sekä rohkaisua ja kannustavuutta (Manka 2011, 9–14). Työhyvinvoinnista puhuttaessa kritiikkiä syntyy helposti, mutta on eri asia, miten käytännössä asioiden kanssa lopulta toimitaan. On hyvä miettiä, saadaanko ainaisella kritisoinnilla ja negatiivisuudella mitään edistävää aikaiseksi? Jatkuva kritisointi on huolestuttava merkki tavasta puuttua työhyvinvoinnin tilaan, koska se ei välttämättä rakenna mitään. Akateeminen todellisuus voisi kuitenkin olla toisenlaista, koska yliopistojen työhyvinvoinnille on olemassa paljon hyviä ratkaisuja ja mahdollisuuksia, joita voitaisiin toteuttaa monipuolisesti ja yhteistyössä.

Millaista hintaa yliopistotyöntekijät joutuvat sitten lopulta maksamaan omasta työstään ja hyvinvoinnistaan, kun heiltä puuttuu varmuus oman työn tulevaisuudesta? Kuinka paljon työntekijöiltä vielä siis vaaditaan? Uskon kuitenkin, että kun yliopistosektori tosissaan yrittää puuttua työhyvinvoinnin parantamiseen, on myös työntekijöillä varmasti parempi olla. Tieteellisessä yliopistomaailmassa korostuvat työpaikan ilmapiirin ja hyvinvoinnin sekä työyhteisön tärkeä merkitys. Tieteen tekemisen ei pitäisi mennä työhyvinvoinnin edelle, vaan asian pitäisi olla päinvastoin. Vastuussa olevien tahojen tulisi aina huolehtia, että organisaatiossa työhyvinvointiasiat toimivat. Haasteena on myös se, kuinka yliopistoissa toimiviin esimiehiin ja johtoportaaseen saataisiin enemmän vauhtia toimimaan työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Miten käy yliopistojen sitten, kun yhä useampi työntekijä lähtee etsimään työtä muualta? Ja voiko suomalainen yhteiskunta luottaa siihen, että yliopistotyöntekijöiden sisäinen tieteenpalo turvaa korkeatasoisen tieteen tekemisen (Puhakka ja Rautopuro 2001, 34–35)? Yle uutisoi 5.1.2017 siitä, kuinka monet tutkimusryhmät ovat jättämässä Suomen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden maastamuuton lisääntymisen tähden. Tätä niin kutsuttua

”aivovuotoa” ulkomaille on tapahtunut kaikilla akateemisilla aloilla, mikä taas on aiheutunut monista valtion ja yliopistojen tutkimuslaitosten tekemistä kipeistä leikkauksista. Ongelmana on se, ettei Suomesta lähteneitä osaavia työntekijöitä enää saada takaisin ja eikä maahamme saada houkuteltua helposti uusia ulkomaalaisia tieteentekijöitä. (Ahtokivi 2017.)

Tämän tutkimuksen tekeminen toi mieleen monenlaisia asioita. Päälimmäisenä jäi kuitenkin huolestumisen tunne siitä, miten yliopistotyöntekijät jaksavat ja miten heidän työhyvinvointiansa voitaisiin kohentaa. Itse tunnen kuitenkin näin opintojen päätösvaiheessa kiitollisuutta oman yliopistoni henkilöstöä ja varsinkin aineiden opettajia kohtaan, koska heillä on ollut tärkeä merkitys opintojeni suorittamisessa ja he ovat kaikesta huolimatta jaksaneet paljon. Heidän työhyvinvointiinsa toivoisin kuitenkin paljon parempia aikoja tulevaisuudessa. On kuitenkin todettava, että aika jossa elämme, on kiinnostunut enemmän pinnallisuudesta, tehokkuudesta ja hyödystä kuin pienestä arvokkaasta ihmisestä tai hänen hyvinvoinnistaan kaikkien paineiden alla.

Tutkimukseni taustalla elävänä positiivisena näkemyksenä ajattelen, että terveellisen työn toteuttaminen voisi olla yliopistojen tulevaisuuden hieno haaste, jota pitäisi alkaa vahvemmin toteuttamaan. Tätä varten voitaisiin kehittää yhteistyössä esimerkiksi yliopistojen työhyvinvointiin liittyviä ohjelmia. Sillä olisi valtavan suotuisat vaikutukset yliopistojen tulevaisuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Tämän ajatuksen vaikuttaessa taka-alalla oli mielekästä työstää omaa työtäni ja nähdä asian tärkeä merkitys myös yhteiskuntatutkimuksen sekä sosiaalipolitiikan alan kautta. Yliopistot voisivat, jos sitä oikeasti haluaisivat, olla parhaimmillaan työhyvinvoinnin ja terveellisen työn toteuttamisen erityisiä esimerkkiorganisaatioita koko yhteiskunnassa. Yliopistot voisivat paremmalla työhyvinvointiosaamisellaan todistaa väkevästi hyvinvoinnin merkitystä työelämässä ja ihmisten kohdalla. Kaikki on mahdollista, kunhan vain uskoa asioihin löytyy.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämän pro gradu -tutkielman kaikissa työvaiheissa on pyritty noudattamaan niitä tieteen arvoja, jotka vaikuttavat tutkimustyön eettisyyteen ja luotettavuuteen. Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti luotettavaa, kun tutkimus on tehty *hyvän tieteellisen käytännön* mukaisesti. Tutkimuksessa tulee siten noudattaa hyviä toimintatapoja eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa eri työvaiheissa. Tutkimuksessa on käytettävä lisäksi eettisesti kestäviä ja tieteellisten kriteerien mukaisia tutkimus- ja arviointimenetelmiä, jotta tutkimus toteutuisi vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tämä edellyttää siis vastuullisuutta tutkijalta. (Varantola & Launis & Helin & Spoof & Jäppinen 2012, 3.)

Varantolan *ym.* (2012, 4–5) mukaan hyvää tieteellistä käytäntöä voidaan pahimmassa tapauksessa loukata jopa niin, että tutkimuksen teko osoittautuu epäeettisesti tehdyksi. Tämä edellyttää tutkijalta erittäin suurta tahallista huolimattomuutta oikeiden tieteellisten käytäntöjen toteuttamisessa. Tästä hyvinä esimerkkeinä ovat plagiointi, sepittäminen, havaintojen vääristely tai tiedon anastaminen. Hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset vahingoittavat aina tutkimusta ja voivat mitätöidä tutkimustyön. Tämän kaltaiset loukkaukset jaotellaan yleensä kahteen kategoriaan: *vilppiin tieteellisessä toiminnassa tai piittaamattomuuteen hyvästä tieteellisestä käytännöstä.*

Tutkimustyössäni käytetyt yliopistojen henkilöstöjen työhyvinvointiin liittyvien ammattiliittojen jäsenkyselyt ovat olleet luvallisesti käytössä. Tutkimuksen teon aikana otin yhteyttä Tieteentekijöiden liittoon, Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliittoon sekä Professoriliittoon ja kysyin virallista lupaa käyttää heidän julkaistuja jäsenkyselyjään omassa työssäni. Tämä edellytti sitä, että jäsenkyselyihin kuten muihinkin tutkimuslähteisiin viitattaisiin asiaan kuuluvalla tavalla. Tutkimuksessa käytetyissä muissa lähdemateriaaleissa on huomioitu lähteiden oikeanlainen käyttö sekä viittaus, ja etenkin digitaalisista lähdemateriaaleista on

ilmoitettu lähdeluettelossa myös tarvittavat nettiosoitteet ja hakupäivämäärät. Olen pyrkinyt toteuttamaan pro gradu -tutkielmani hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja eettisesti oikealla tavalla. Tähän liittyen olen tutkinut ja opiskellut esimerkiksi tutkimuksen tekoon sekä tieteelliseen kirjoittamiseen liittyviä käytännön ohjeita. Näitä ohjeita on tullut paljon vastaan jo opiskeluvaiheessa yliopistossa ja niistä on ollut apua tutkimuksen teossa. Tutkielma on lisäksi läpikäynyt Tampereen yliopistossa käytössä olevan *Turnitin-ohjelman*, joka on tieteellisiin töihin liittyvä pakollinen plagioinnin tunnistusjärjestelmä.

Tieteellisen tutkimuksen *luotettavuus* on erittäin keskeinen asia. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan yleensä *validiteetin* ja *reliabiliteetin* avulla. Käsitteet validiteetti ja reliabiliteetti liittyvät tutkimuksen mittaukseen ja aineiston ”hyvyyteen”. Validiteetilla tarkoitetaan yleensä tutkimuksen pätevyyttä eli kykyä mitata juuri sitä mitä sen on ajateltu mittaavan. Reliabiliteetilla tarkoitetaan puolestaan tutkimuksen pysyvyyttä, johdonmukaisuutta ja ”käyttövarmuutta”. (Mamia 2014, 8.)

Tässä tutkimuksessa validiteetti toteutui, sillä tutkimuksessa mitattiin ja saatiin keskeisiä tuloksia juuri siitä mitä pitikin tutkia ja tulokset olivat yleistettävissä. Tutkimuksella oli myös reliabiliteettia, koska siinä oli nähtävissä johdonmukaisuutta sekä tutkimuksellista pätevyyttä. Tutkimus olisi myös toistettavissa uudelleen. Tähän tutkimukseen valikoitui kymmenen erilaista yliopistojen työntekijöiden työhyvinvoinnista kertovaa jäsenkyselyä ja ne antoivat selkeää yleiskuvaa vallinneesta tilanteesta yliopistosektorilla. Tutkimusasetelmaa muodostettaessa tärkeää oli lisäksi selvittää itselle mitä haluan tutkia työssäni ja miten tuotan asiasta tieteellisesti pätevää tietoa. Siksi juuri tutkimusasetelma on myös tutkimusetiikan ja turvallisuuden kannalta tärkeää. (Mamia 2014, 16). Tutkimukseen liittyvien kysymysten asettelun jälkeen mahdollistui tutkimuksen teko ja sen tieteellinen toteutus.

6.4 Arviointia jatkotutkimusaiheista

Työhyvinvointi on erittäin keskeinen tutkimuskohde ja siksi olisi hyvin tärkeää, että Suomessa työhyvinvointitutkimusta tuetaan riittävin resurssein. Yliopistojen nykyisestä työhyvinvointitilanteesta on tärkeää saada ajan tasalla olevaa tutkimustietoa sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Perusteellisten tutkimusten kautta voitaisiin parhaimmillaan edistää yliopistojen hyvinvointia. Olennaista olisi myös saada tietoa riittävästi, jotta voitaisiin kiinnittää huomiota niihin asioihin, mitkä kaipaavat parantamista tai kehittämistä. Työnantajana yliopistoiden tulisi muuttua yhä kiinnostuneimmiksi alaistensa työhyvinvoinnista, millä on kuitenkin hyvin merkittävätkin seuraukset työelämän ja yksilöiden terveyden kannalta.

Yleistä työhyvinvointitietoutta on olemassa kattavasti ja yhteiskunnassa keskustelut työhyvinvoinnista käyvät vilkkaana. Tämä voi kuitenkin johtaa helposti siihen, että työhyvinvoinnista muodostuu tietynlainen kulunut ”klisee”, joka jää muiden asioiden varjoon. Yliopistosektorilla tulisi myös enemmän tutkia työntekijöiden omia tarpeita ja tunteita työhyvinvoinnin kannalta (Warr 1990, 193–197). Lisäksi olisi hyvä selvittää niitä asioita, jotka käytännön tasolla johtavat työhyvinvoinnin parantumiseen. Työhyvinvointiohjelmat voisivat auttaa yliopistoja kehittämään hyvinvointia yhteistyössä, koska yliopistot tarvitsisivat lisää ulkopuolisten työhyvinvointitahojen tukea ja asiantuntijuutta.

Tärkeää jatkotutkimusten kannalta olisi huomioida lisäksi yliopistojen johtoportaissa toimivien esimiesten työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Oleellista tutkimusten kannalta olisi kuitenkin se, että asioita ei vain todeta ja kritisoida negatiivisesti, vaan niille myös tehdään jotakin konkreettista ja positiivista. Piittaamattomuus työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta helposti kertovat vain siitä, että kukaan ei uskalla puuttua tarpeeksi asioihin. Yliopistoissa monet ”pinttyneet” tavat kaipaisivatkin hyviä ja viisaita muutoksia.

LÄHDELUETTELO

Aarrevaara, Timo & Pekkola, Elias (2010) Muuttuva akateeminen professio – maaraportti. Tampere: Tampere University Press.

Bousquet, Mark (2008) How the University Works. Higher Education and the Low-Wage Nation. New York and London: New York University Press.

Colligan, Thomas W. & Higgins, Eileen M. (2005) Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health* 21(2), 89–97.

Elo, Anna-Liisa & Ervasti, Jenni & Teräsaho, Mia & Hemmilä, Petri & Lipponen, Jukka & Salimäki, Aino (2009) Oikeudenmukaisella palkitsemisella kohti hyvinvointia ja tuloksellisuutta: tutkimus kahdessa yliopistossa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2001) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

European Agency for Safety and Health at Work (2011) Maintenance and safety and health at work. Healthy Workplaces – European Campaign on Safe Maintenance. Brussels: European Agency for Safety and Health at Work.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2009) Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.

Hoq, Kazi Mostak Gausul & Akter, Rowshan (2012) Knowledge Management in Universities: Role of Knowledge Workers. *Bangladesh Journal of Library and Information Science* 2(1), 92–102.

Kairinen, Martti (1995) Työoikeus perusteineen. Turku: Työelämän tietopalvelu.

Kankaanpää, Jenni (2013) Kohti yritysmäistä hyöty-yliopistoa. Valtiovallan tahto Suomessa vuosina 1985–2006 ja kokemukset kolmessa yliopistossa. Väitöskirjatutkimus. Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (toim.) (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kumpulainen, Kristiina (2013) Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Väitöskirjatutkimus. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.

Kuoppala, Kari & Lätti, Riikka & Pekkola, Elias (2012) Akateemisesti tyypillinen epätyypillinen työ? Teoksessa Matti Vesa Volanen (toim.) Toiseksi paras? Tieteentekijät ja uusi yliopisto. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Laine, Pertti (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirjatutkimus. Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Leka, Stavroula & Griffiths, Amanda & Cox, Tom (2003) Work organisation & stress. Protecting workers' health series 3. Nottingham: World Health Organization.

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna (2007) Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.

Manka, Marja-Liisa (2011) Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Seppänen, Sanna & Laine, Nina (2014) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja julkaisuja 2014:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Mäntylä, Hans (2007) On "Good" Academic Work. Practicing respect at close range. Helsinki: Helsinki School of Economics.

Nakari, Maija-Liisa (2003) Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirjatutkimus. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden laitos.

Nuotio, Kimmo & Hamara, Harri (2014) Työhyvinvoinnin toimintamalli yliopiston opetus- ja tutkimusyksikössä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Onnismäa, Jussi (2010) Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Helsinki: Opetushallitus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Perhoniemi, Riku & Hakanen, Jari (2013) Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48(02), 88–101.

Pirttilä, Ilkka & Eriksson-Piela, Susan (2004) Yliopistotyön kirot ja tähtihetket. Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä? Jyväskylä: SoPhi 95.

Raunio, Kyösti (2010) Johdatus gradun tekemiseen. Gradun hyvät käytännöt. Tampere: Tampereen yliopisto.

Salminen, Ari (2011) Mikä on kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto.

Sharpley, Christopher F. & Reynolds, Roisin & Acosta, Alicia (1996) The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university. *Journal of Educational Administration* 34(4), 73–86.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005) Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Toivainen, Teuvo (toim.) (2014) Hyvin tehty—avaimia työhyvinvointiin. Keuruu: Aikamedia.

Varantola, Krista & Launis, Veikko & Helin, Markku & Spoof, Sanna Kaisa & Jäppinen, Sanna (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Waddell, Gordon & Burton, Kim A. (2006) Is work good for your health and well-being? London: TSO.

Warr, Peter (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63, 193–210.

World Health Organization (2013) WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008–2017): Baseline for Implementation. Global Country Survey 2008/2009. Geneva: WHO.

Tutkimusaineiston lähdeviitteet:

Henttonen, Satu & Kyllönen, Saija & Rosti, Toni & Sadinmaa, Antti (2014) Työ, muutos ja jaksaminen. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenkysely. Helsinki: Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto.

Kyllönen, Saija & Rosti, Toni (2011) Yhdessä olemme YHL. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenkysely. Helsinki: Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto.

Professoriliitto (2016 b) Professorit antavat yliopistoilleen työnantajina vain tyydyttävän kouluarvosanan. Yliopisto professorin työnantajana -selvitys. Helsinki: Professoriliitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2001) Pätkillä tieteen huipulle. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2004) Tuhannen ja yhden työn tarinoita. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2007) Työ tekijäänsä kiittää – entäs työnantaja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2010) Huojuva lato – isäntiä ja isäntien varjoja? Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Puhakka, Antero & Rautopuro, Juhani (2013) Sumusta nousee riski. Tieteentekijöiden jäsenkysely. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

Rantanen, Elisa (2007) On monta tapaa pitää puoliaan...Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenkysely. Helsinki: Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto.

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto (2015) Palkkaus ja pakkolait. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton jäsenkysely. Helsinki: Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto.

Digitaaliset lähteet:

Euroopan komissio (2016) Eurooppa 2020 pähkinänkuoressa. Euroopan unioni.

http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fi.htm

Haettu 27.10.2016.

Euroopan unioni (2016) Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA).

https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/osha_fi Haettu 3.10.2016.

Kojo, Markku (2016) Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2017-31.1.2018. JUKO ry. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.

https://tieteentekijoidenliitto.fi/files/1434/JUKO_ry_9.6.2016_Yliopistojen_yleinen_tyo_ehtosopimus_1.2.2017-_31.1.2018.pdf Haettu 17.2.2017.

Lappalainen, Tuomo (2012) Kuinka yliopistouudistuksesta tuli kaikkien aikojen fiasko? *Suomen Kuvalehti* 43. Helsinki: Otavamedia.

<http://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/kuinka-yliopistouudistuksesta-tuli-kaikkien-aikojen-fiasko/> Haettu 3.11.2016.

Liikkanen, Suvi (2015) Luonnontieteilijän palkkataso. SlideShare-palvelu.

<http://www.slideshare.net/LAL-Luonnontieteilijat/palkat-ja-tysopimus>

Haettu 1.1.2017.

Liukkonen, Sirkku & Myllys, Heli (2006) Työhyvinvointi muutoksessa. Verkkari 07b. Helsinki: Helsingin yliopisto.

<http://www.helsinki.fi/kirjastot/verkkari/2006/07b/tyohyvinvointi.html>

Haettu 30.9.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016) Yliopistokoulutus ja sen kehittäminen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/?lang=fi>

Haettu 13.2.2017

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017) Yliopistolaitoksen ja yliopistolain uudistaminen.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Yliopistolaitoksen_uudistaminen/index.html Haettu 17.2.2017.

Professoriliitto (2016 a) Työaika ja poissaolot. Helsinki: Professoriliitto.
<http://www.professoriliitto.fi/tyo/tyoaika-ja-poissaolot/> Haettu 18.10.2016.

Rauramo Päivi (2006) Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Kansalaisfoorumi.net-verkkolehti. Vantaa: Kansalaisyhteiskunta.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net_jarjesto-ja_yhdistystoiminta/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita Haettu 3.10.2016.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV–Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html Haettu 26.11.2016.

Sivistystyönantajat (2017) Yliopistot ja harjoittelukoulut. Yliopistojen yleinen työehtosopimus. Helsinki: Sivistystyönantajat.
<http://www.sivistystyonantajat.fi/tyomarkkinat/yliopistot.html> Haettu 17.2.2017.

Suomen Akatemia (2015) Akateemikko Erik Allardt. Helsinki: Suomen Akatemia.
<http://www.aka.fi/fi/akatemia/tutkimuksen-tekijoita/tieteen-akateemikot/suomalaiset-tieteen-akateemikot/akateemikko-erik-allardt/>
Haettu 27.10.2016.

Tieteentekijöiden liitto (2016) Liitto. Helsinki: Tieteentekijöiden liitto.
http://tieteentekijoidenliitto.fi/liitto/mita_liitto_tekee Haettu 2.11.2016.

Tilastokeskus (2016) Käsitteet, PK-yritys. Helsinki: Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html Haettu 27.10.2016.

Työterveyslaitos (2015) Työhyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> Haettu 17.10.2016.

Valtiokonttori (2012) Työhyvinvointi tuottavuustekijänä. Helsinki: Valtiokonttori.
http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana
Haettu 27.10.2016.

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto (2016) Liitto. Helsinki: YHL.

<http://www.pardia.fi/yhl-etusivu/liitto/> Haettu 2.11.2016.

Yliopistojen opetusalan liitto (2015 a) Työaika. Helsinki: Yliopistojen opetusalan liitto.

<http://yll.fi/tyosuhde/tyoaika/> Haettu 20.2.2017.

Yliopistojen opetusalan liitto (2015 b) Palkkausjärjestelmä. Helsinki: Yliopistojen opetusalan liitto. <http://yll.fi/tyosuhde/palkkausjarjestelma/#> Haettu 17.2.2017.

Uutiset:

Ahtokivi, Ilkka (2017) Aivovuoto kiihtyy – Yle: Kokonaiset tutkimusryhmät jättämässä Suomen. Helsinki: Verkkouutiset.

Valtonen, Riikka (2016) Arvio tylyttää: Uuden yliopistolain vaikutukset jääneet vähäisiksi, mutta henkilöstön hyvinvointi kärsi. Yle uutiset 15.9.2016.

Yle Areena (2016) Professorit esittelevät yliopistokäänteen. Ykkösaamu 26.10.2016.

Säädökset:

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Yliopistolaki 24.7.2009/558.

Painamattomat lähteet:

Mamia, Tero (2014) Sosiaalitieteen kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. SOP7.1 Sosiaalitieteen kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät -opintojakson luentomateriaali. Tampere: Tampereen yliopiston Porin yksikkö.

TAULUKKO 2. Kuukausipalkat yliopistossa ammattiryhmittäin vuonna 2015.

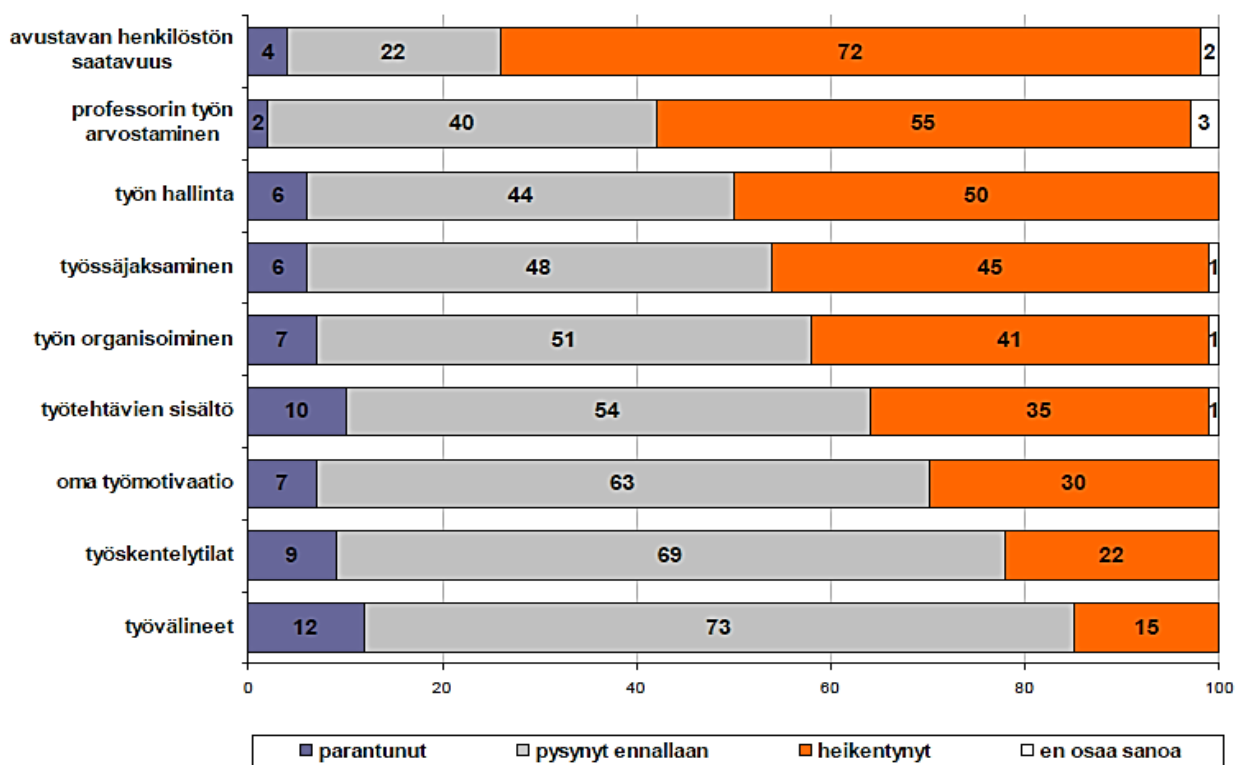
erikoistutkija	14	3 651
jatko-opiskelija ym.	197	2 420
koordinaattori	20	3 584
laboraattori ym.	12	3 507
laboratoriopäällikkö ym.	8	4 098
lehtori ym.	57	4 441
post doc –tutkija	29	3 355
Professori	13	6 255
projektikoordinaattori ym.	23	3 625
suunnittelija ym.	11	3 379
tutkija/projektitutkija/yliopistotutkija	70	3 190
Tutkijatohtori	60	3 430
tutkimusteknikko	14	2 529
vanhempi tutkija	5	4 003
yliopisto-opettaja	13	3 412

(lähde Liikkanen 2015)

8

TAULUKKO 6.

Professoreiden mielipiteitä asioista, jotka ovat heikentyneet viimeisen kahden vuoden aikana (%).



(lähde Professoriliitto 2016 b)

TAULUKKO 3. Professoreiden antamat kouluarvosanat omalle työnantajalleen.

YLIOPISTO	keskiarvo
Svenska handelshögskolan	8,6
Lapin yliopisto	8,0
Turun yliopisto	7,5
Jyväskylän yliopisto	7,4
Lappeenrannan teknillinen yliopisto	7,4
Vaasan yliopisto	7,4
Tampereen yliopisto	7,3
Taideyliopisto	6,9
Aalto-yliopisto	6,9
Åbo Akademi	6,9
Itä-Suomen yliopisto	6,8
Oulun yliopisto	6,8
Tampereen teknillinen yliopisto	6,6
Helsingin yliopisto	6,3
Kaikki vastaukset	6,9

(lähde Professoriliitto 2016 a)